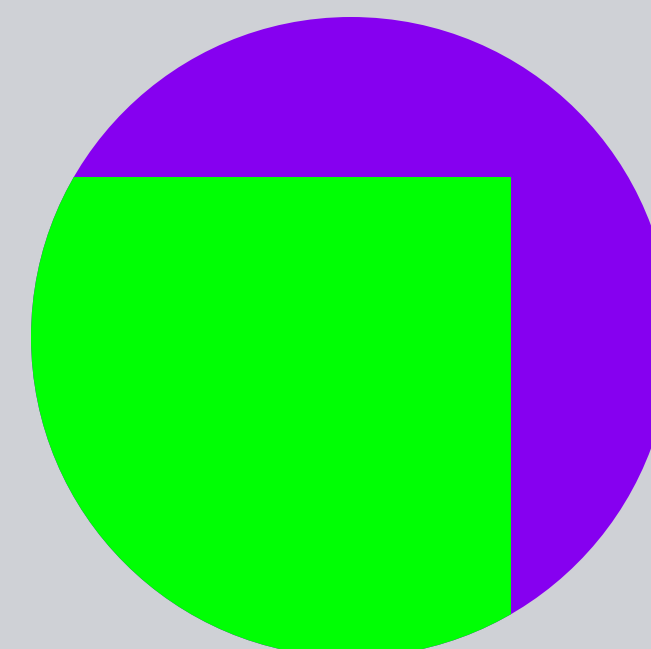
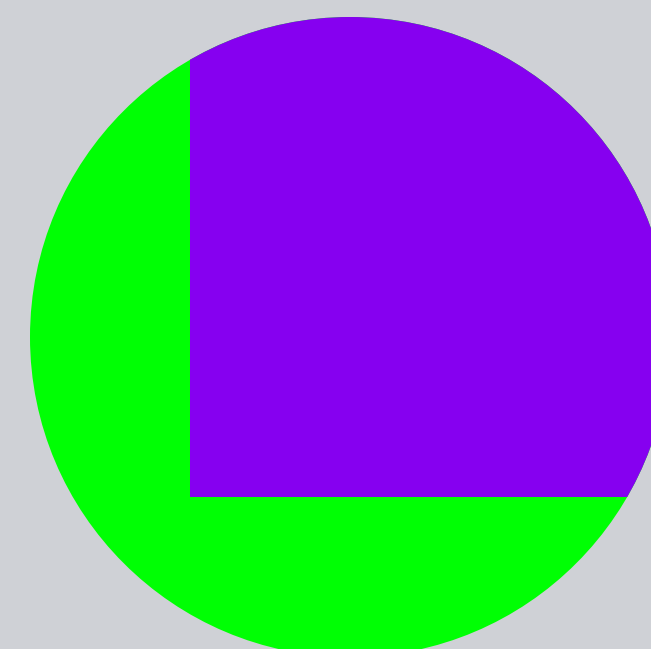
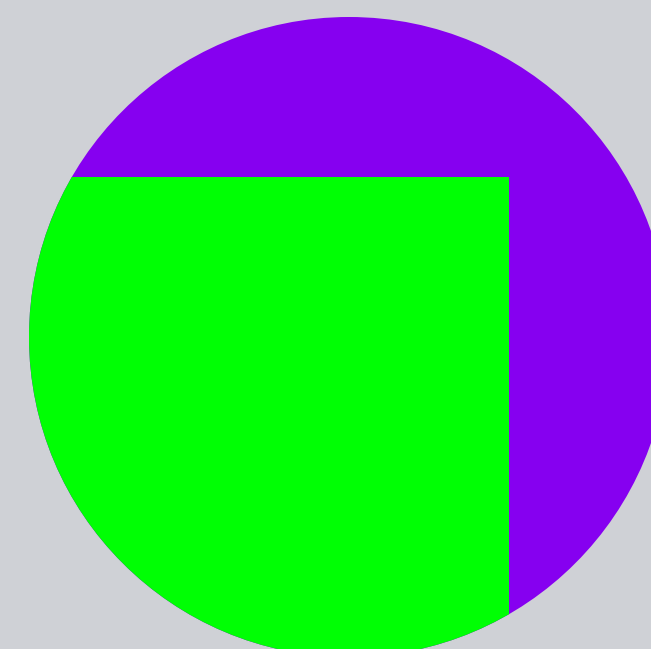
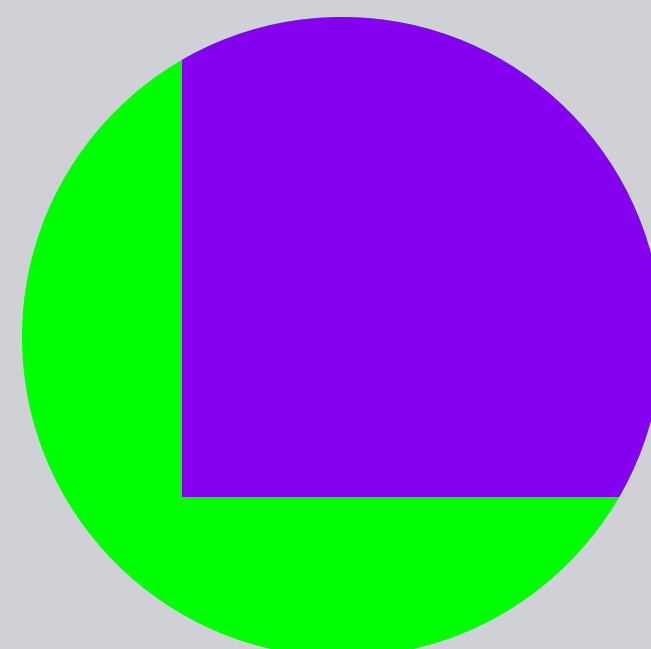
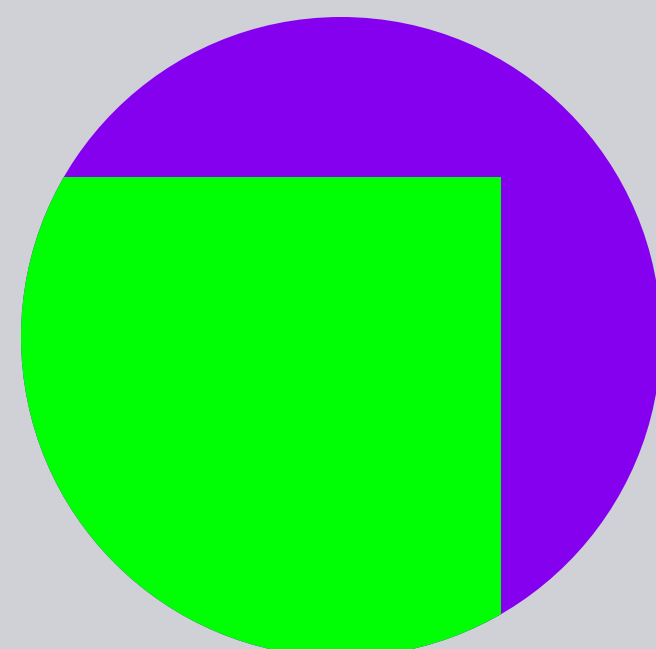
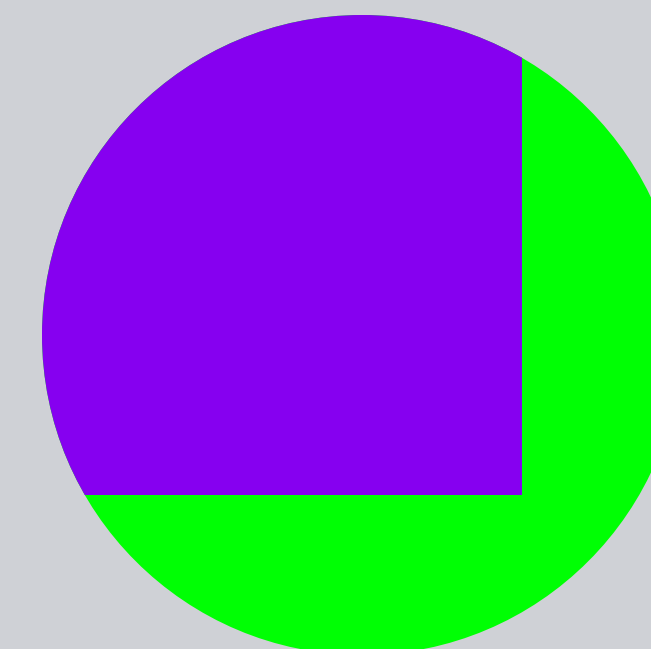
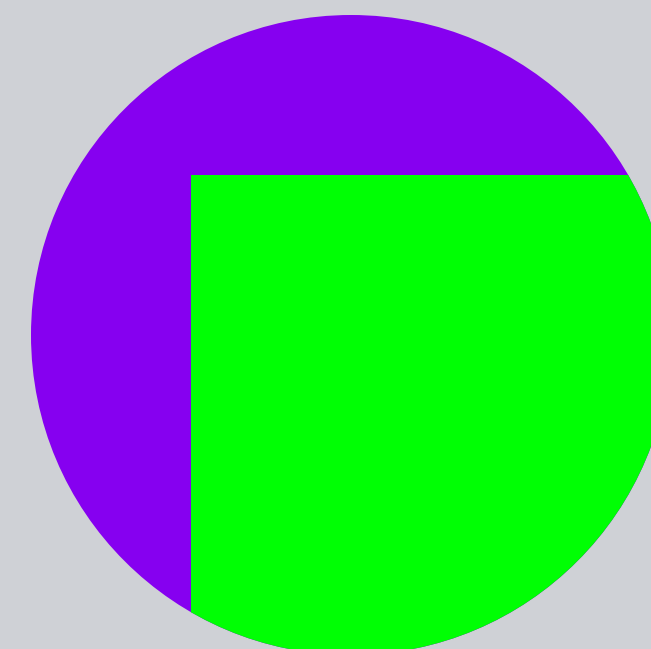
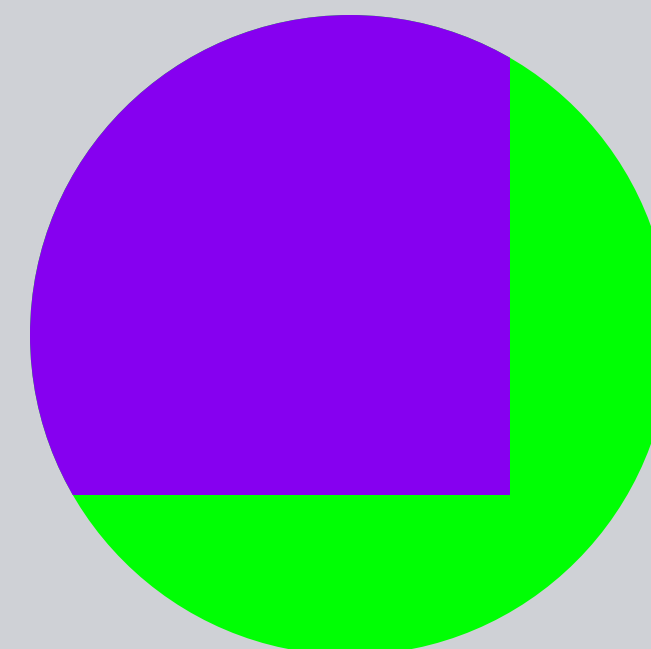
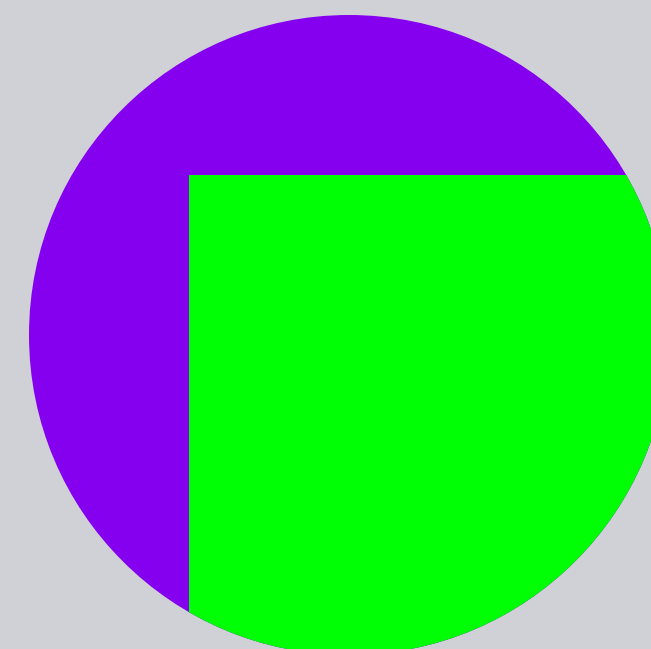
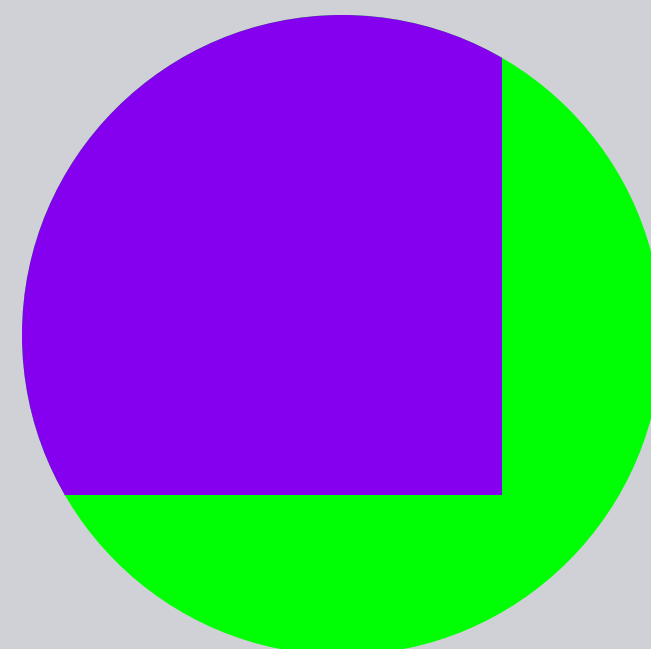
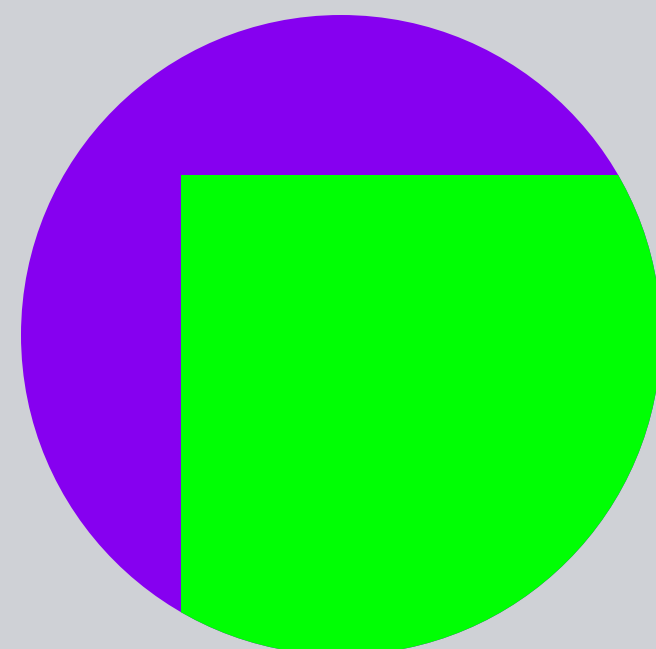
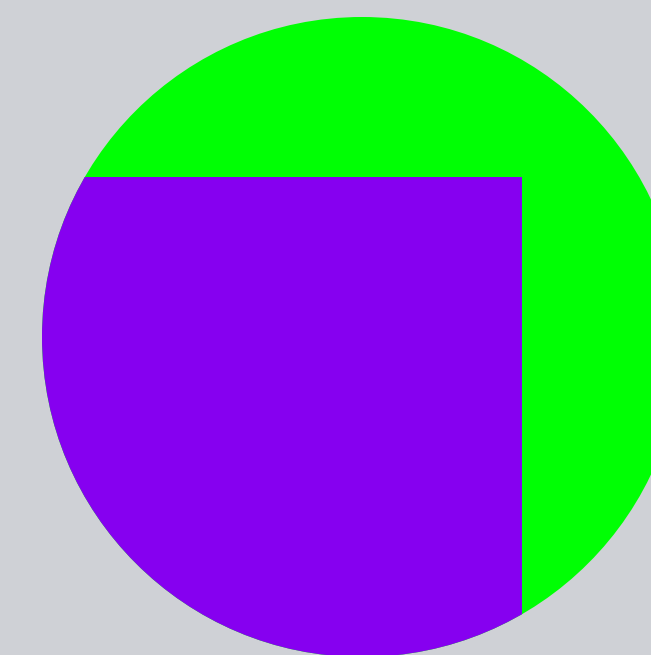
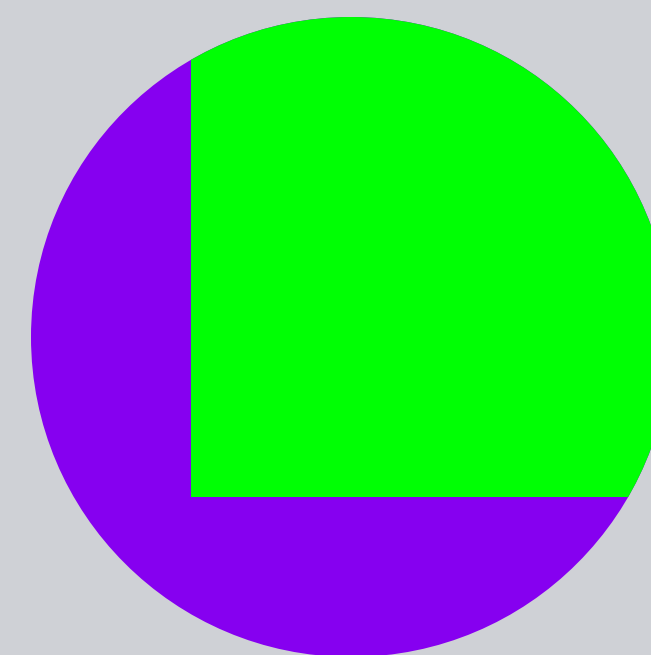
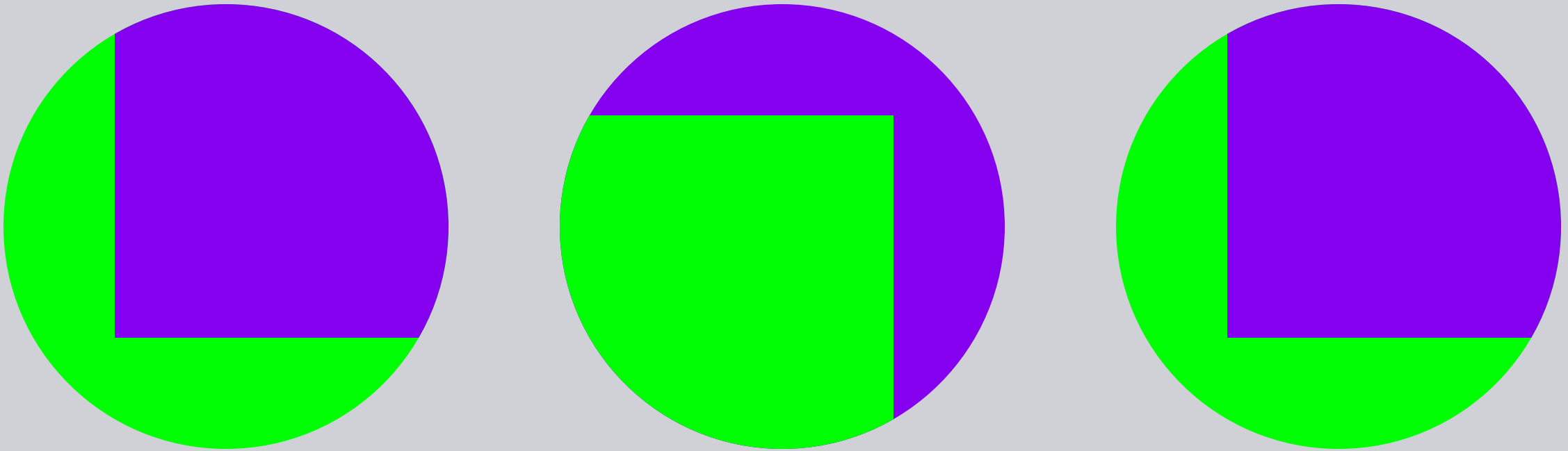
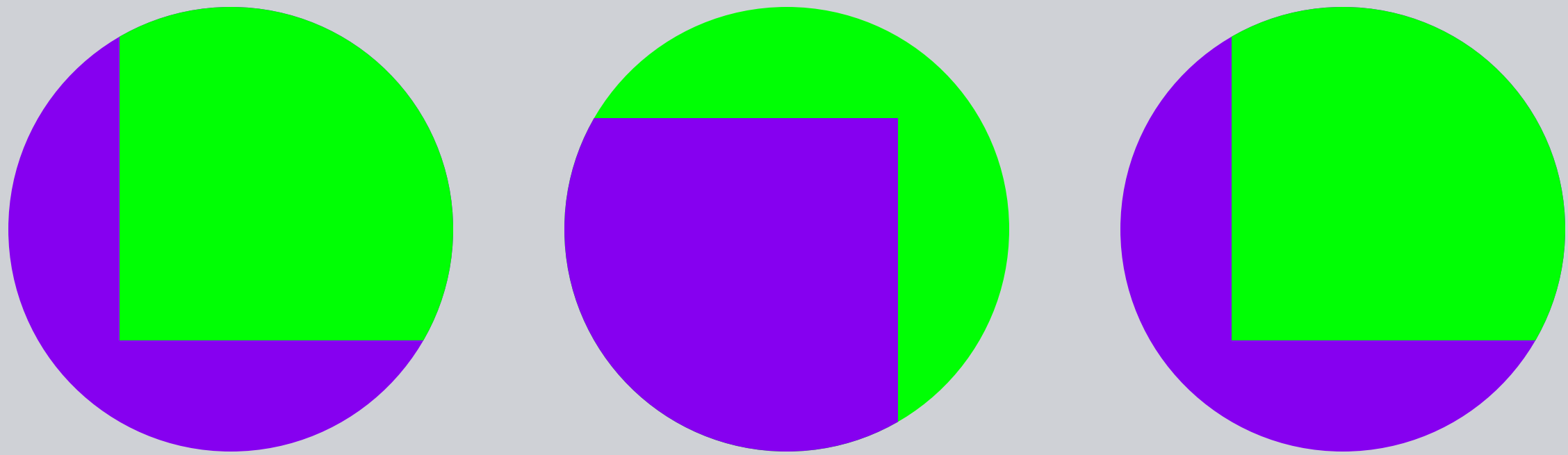


---

# GUIA DE SUSTENTABILIDADE

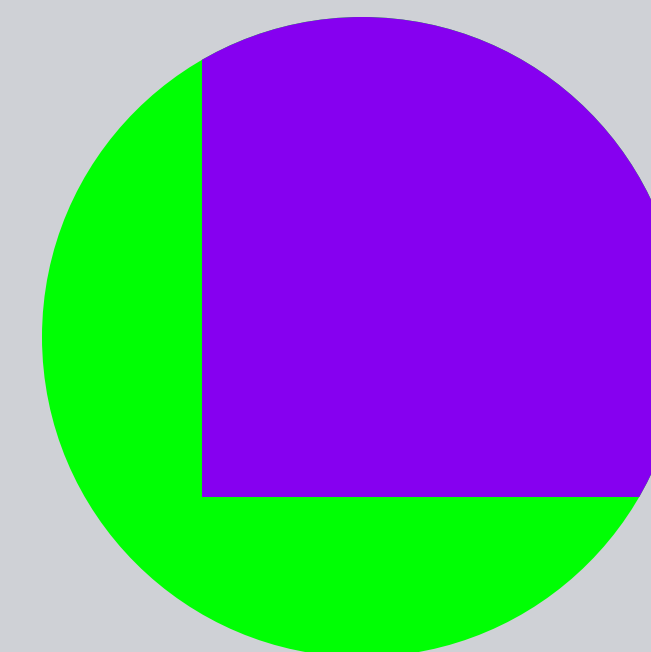
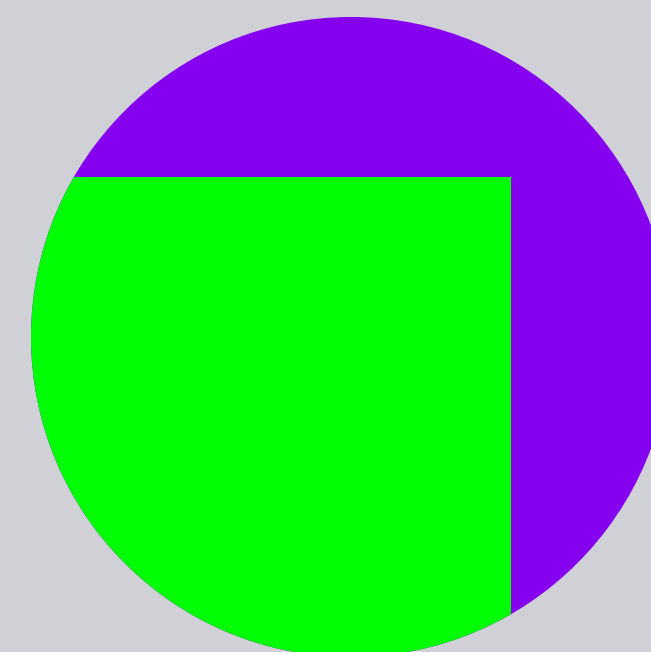
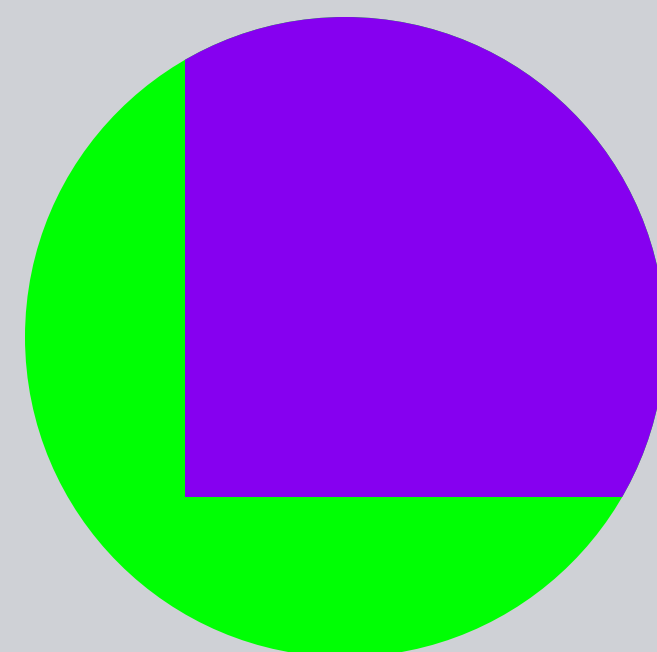
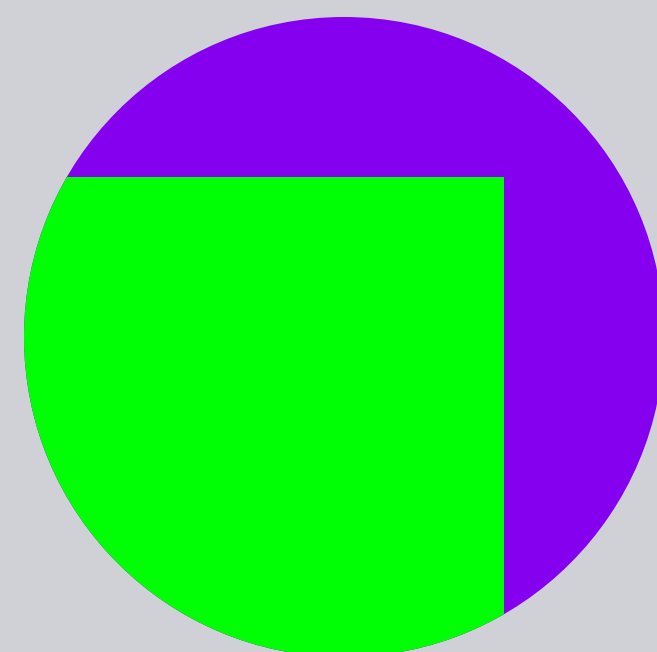
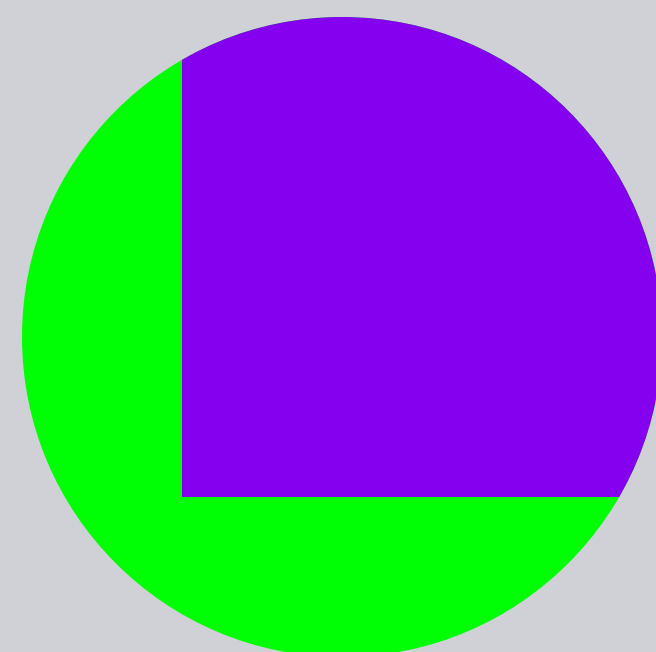
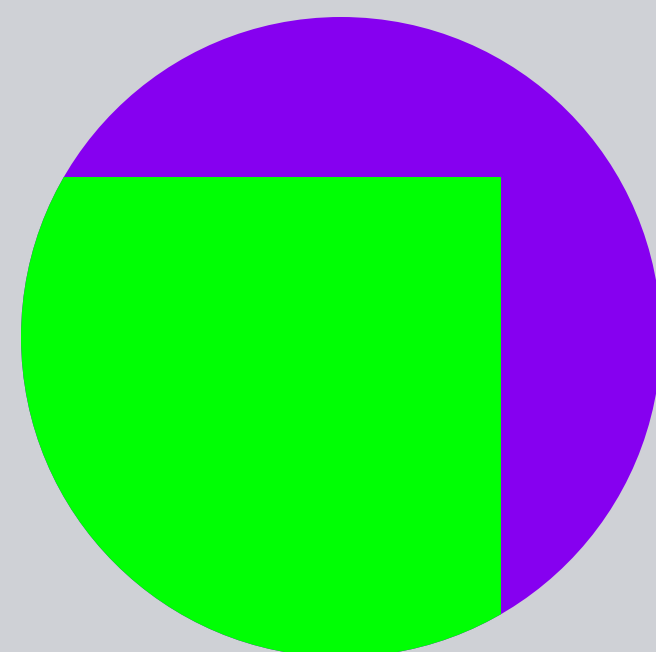
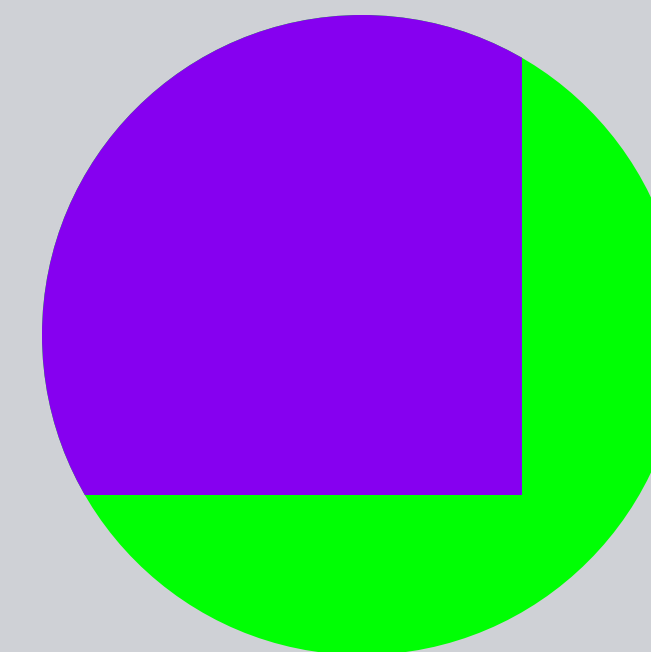
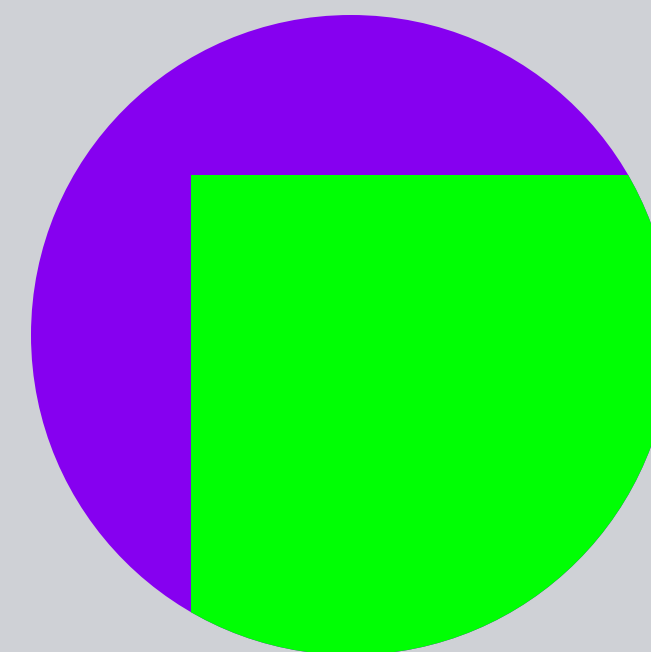
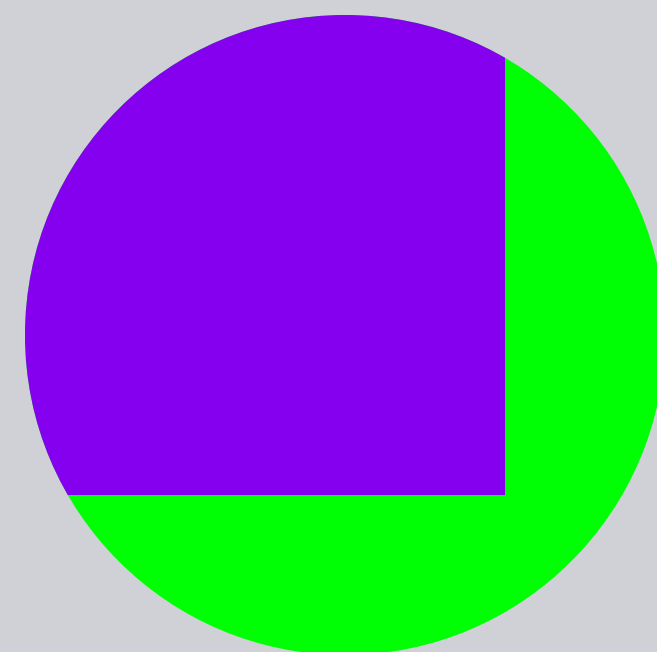
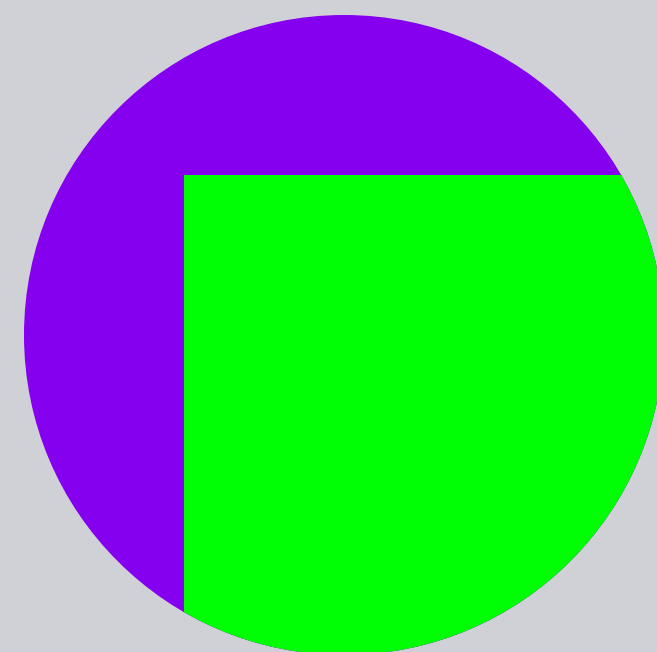
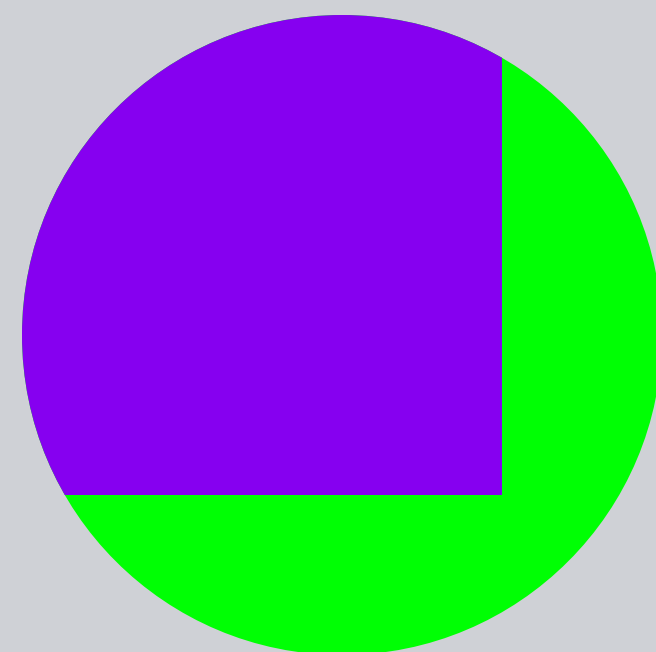
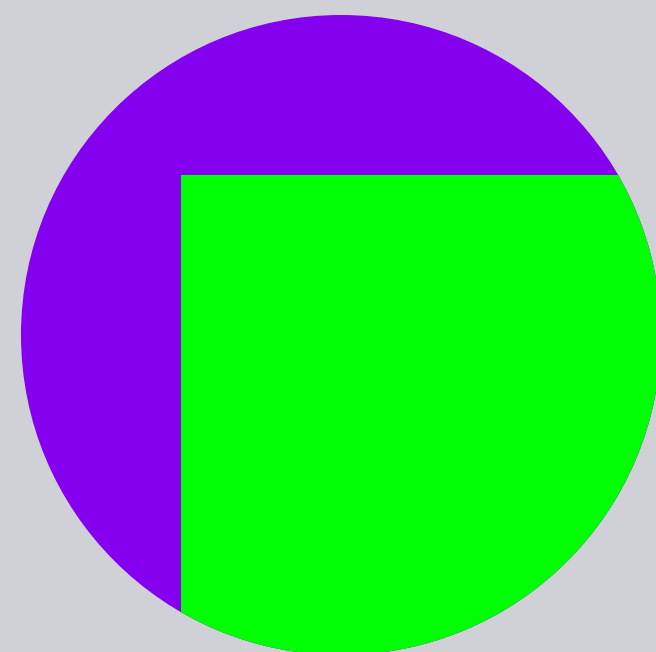
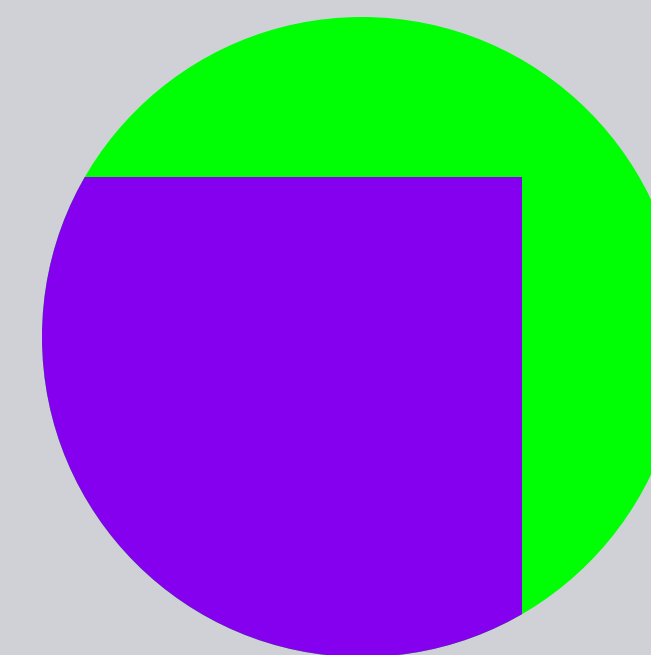
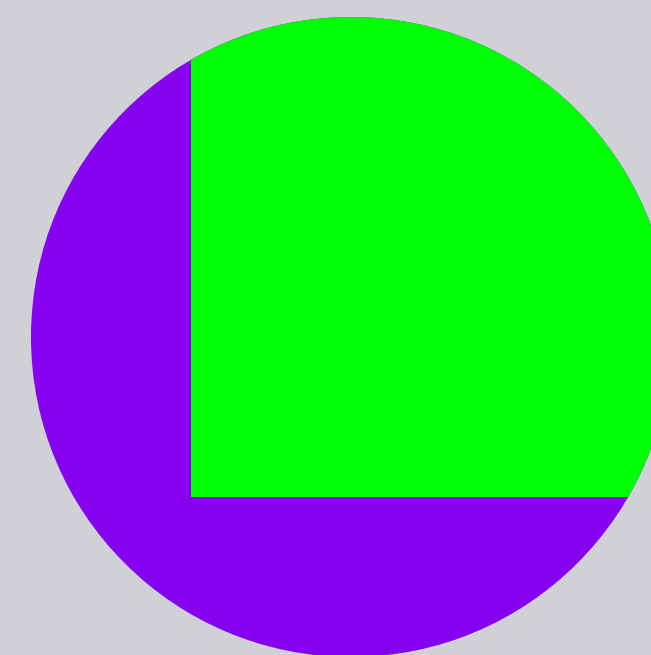




<b>1. APRESENTAÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2. SUSTENTABILIDADE PARA NÓS</b>	<b>11</b>
<b>3. EIXOS, TEMAS E DIRETRIZES</b>	<b>13</b>
<b>4. COLOCANDO EM PRÁTICA</b>	<b>46</b>

---

# 1. APRESENTAÇÃO



GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
**1. APRESENTAÇÃO**

O Instituto de Desenvolvimento e Gestão — idg — atua desde 2001 na gestão e desenvolvimento de projetos ambientais, culturais e educacionais. Atualmente, fazemos a gestão do Museu do Amanhã e Museu do Jardim Botânico, no Rio de Janeiro, Museu das Favelas e Programa Escolas de Profissionais e de Empreendedores da Cultura (CULTSP PRO), em São Paulo, e Paço do Frevo, em Recife. Também

somos gestores operacionais do Fundo da Mata Atlântica, no Rio de Janeiro, e, até o final de 2025, será inaugurado o Museu das Amazônias, em Belém. E, em 2026, será inaugurado o Museu da Educação para o Amanhã, em Porto Alegre.

A sustentabilidade está no centro das discussões e ações do idg, sendo um princípio fundamental e transversal aos equipamentos e projetos que gerimos. O idg é signatário do Pacto Global da ONU, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças comprometidas e inovadoras. Quem integra o Pacto Global também assume a responsabilidade de contribuir para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O debate sobre sustentabilidade em museus tem ganhado força no âmbito internacional e local. Em 2022, o Conselho Internacional de Museus (ICOM) aprovou uma nova definição para museus, afirmando que eles devem promover a





sustentabilidade. No mesmo sentido, o programa de cooperação para os museus da Ibero-América (Ibermuseus) tem desenvolvido pesquisas, ações e promovendo a sustentabilidade no campo museal. Em 2019, a organização lançou o Marco Conceitual Comum em Sustentabilidade das Instituições e Processos Museais Ibero-americanos (MCCS), que define museus e processos museais sustentáveis como aqueles que se comprometem com as dimensões ambiental, cultural, social e

econômica da sustentabilidade. São instituições que respondem às necessidades de seus territórios, promovendo uma gestão sensível às necessidades do presente e comprometida com as futuras gerações.

Diferente de muitas definições, o MCCS traz uma contribuição fundamental ao incluir a dimensão cultural como componente da sustentabilidade. Isso amplia o entendimento sobre o papel dos museus no desenvolvimento sustentável,

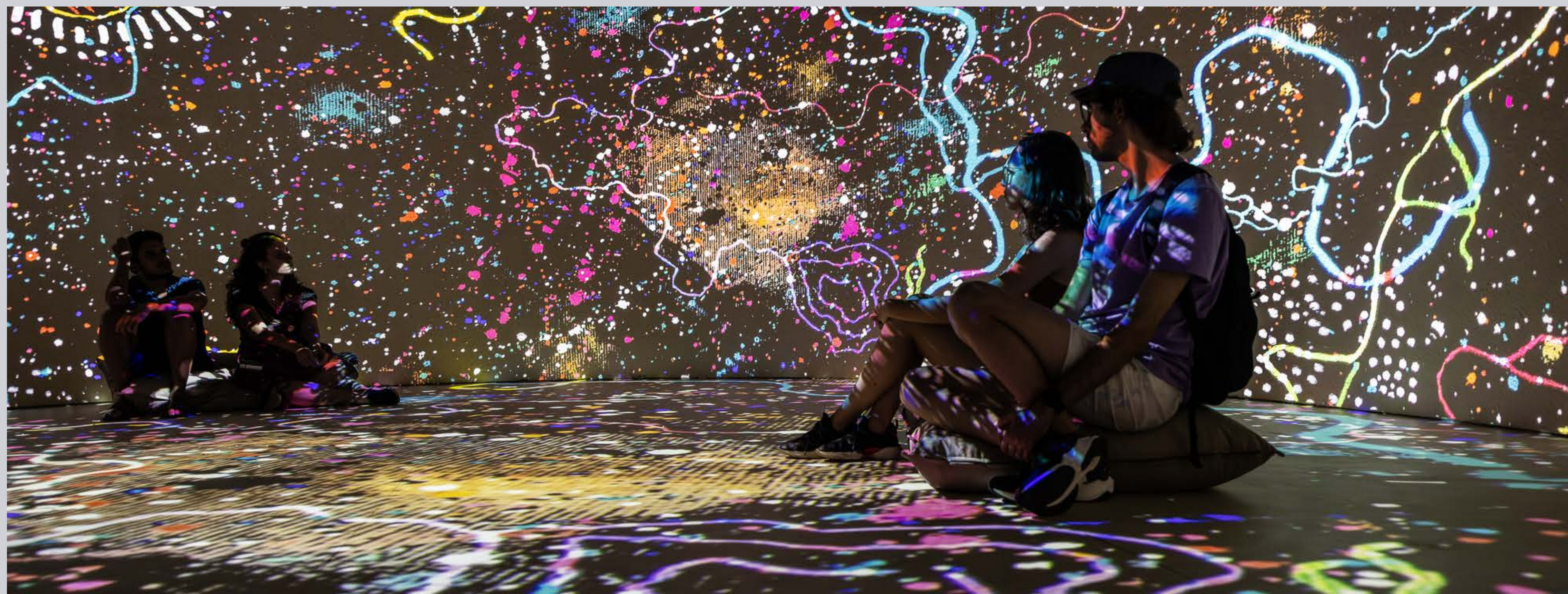
GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
**1. APRESENTAÇÃO**

destacando seu potencial na promoção da diversidade cultural, no acolhimento da interculturalidade, na articulação entre o passado e o presente, a memória e a inovação, e na revisão das mudanças necessárias para a sobrevivência e regeneração do planeta, incluindo todas as formas de vida que o habitam.

No Brasil, o Plano Nacional Setorial de Museus 2025–2035, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM) após uma

inédita escuta nos 27 estados, também incorpora a sustentabilidade em um de seus eixos estratégicos, reforçando a importância do tema no campo museal. O documento também é inédito na menção do papel dos museus na sensibilização para as questões ambientais e de mudanças climáticas.

Com base nesse contexto e reconhecendo o potencial transformador da cultura, o idg entende que os museus desempenham um papel essencial na construção de um



GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
**1. APRESENTAÇÃO**



futuro sustentável, dada a sua relação com os territórios e sua vocação em sensibilizar, mobilizar, promover o pensamento crítico e trocar conhecimentos com a sociedade.

A partir desse entendimento, foi iniciado um processo de aprofundamento sobre o tema com o objetivo de consolidar e transformar esse conhecimento em um guia prático para nossas ações internas e na relação com parceiros e

públicos. A primeira etapa consistiu em um levantamento e análise de referências bibliográficas e de práticas museais sustentáveis em âmbito nacional e internacional. Também foram examinados documentos e relatórios de instituições de referência no campo museal, como o ICOM, o Ibermuseus e o IBRAM, que têm incorporado o tema de sustentabilidade em suas diretrizes e publicações.

Em seguida, foi constituído um comitê interno, formado por colaboradores do idg, para promover a escuta dos diferentes equipamentos, áreas e projetos, a fim de incorporar as experiências e o conhecimento das equipes. Foram consultados todos os equipamentos sob gestão do idg, com destaque especial para o Museu do Amanhã e o Museu do Jardim Botânico, dada a experiência e vocação de ambos com o tema da sustentabilidade. Com base nesse trabalho, realizamos um diagnóstico preliminar das ações sustentáveis já implementadas nos equipamentos culturais. Esse processo nos permitiu mapear o ponto de partida, identificar lacunas e visualizar oportunidades

GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
**1. APRESENTAÇÃO**

para ampliar e aprimorar essas práticas de forma mais abrangente e sistêmica.

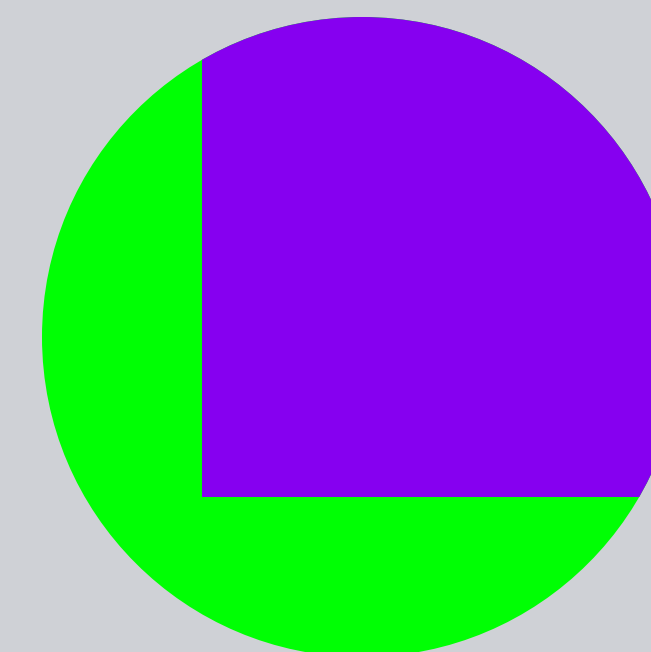
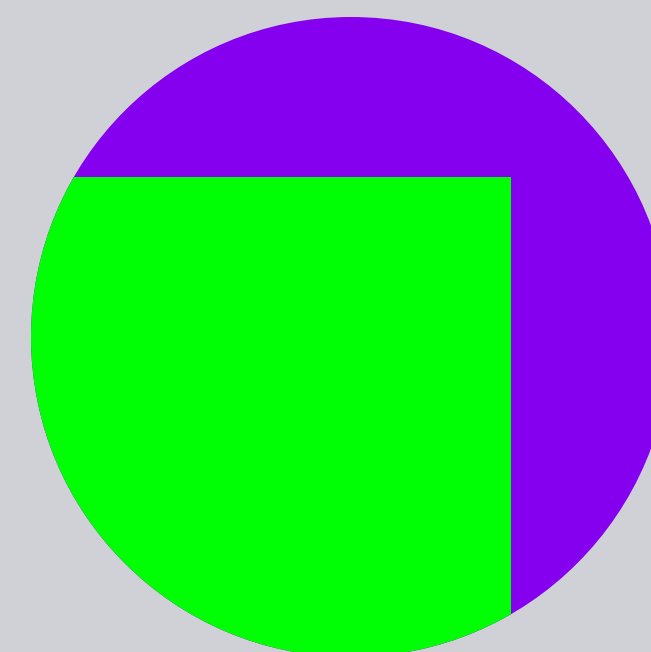
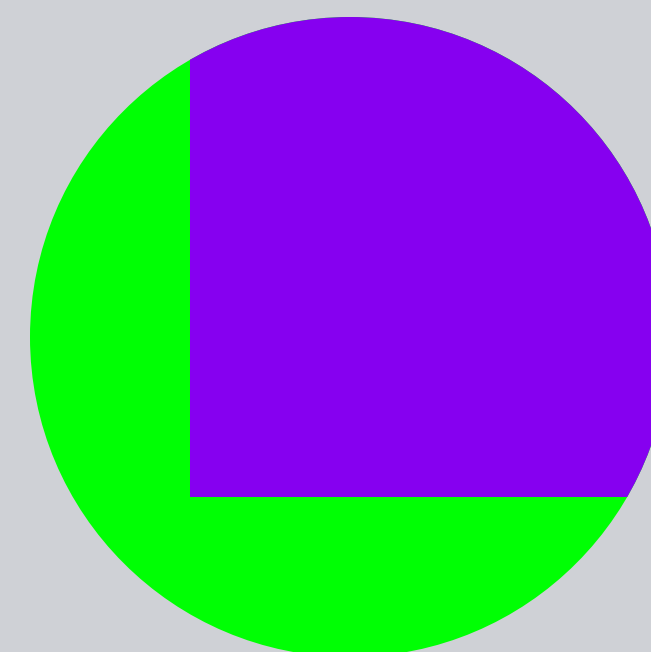
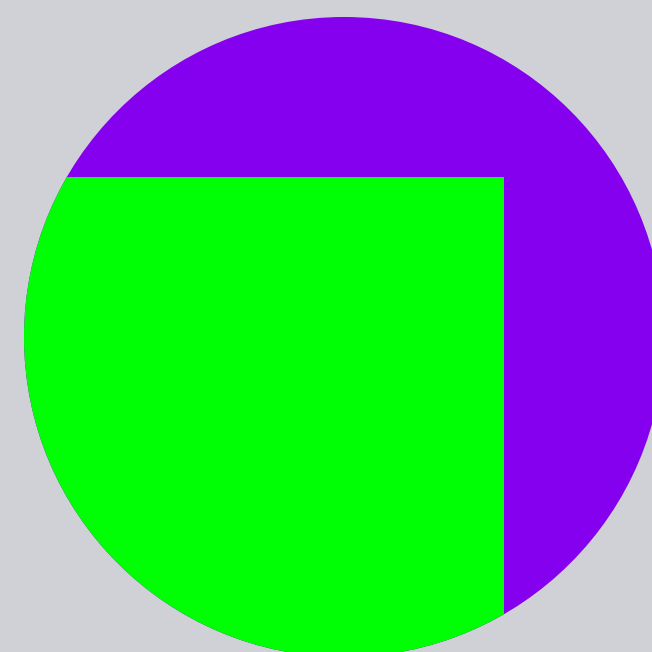
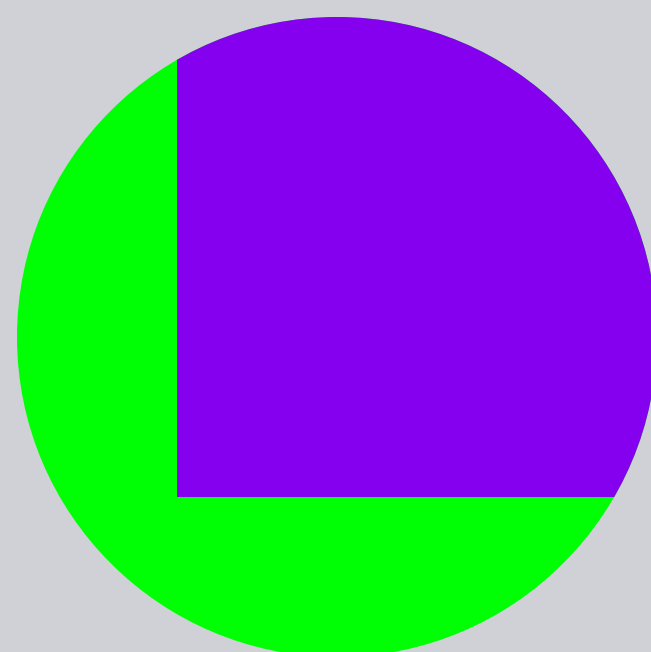
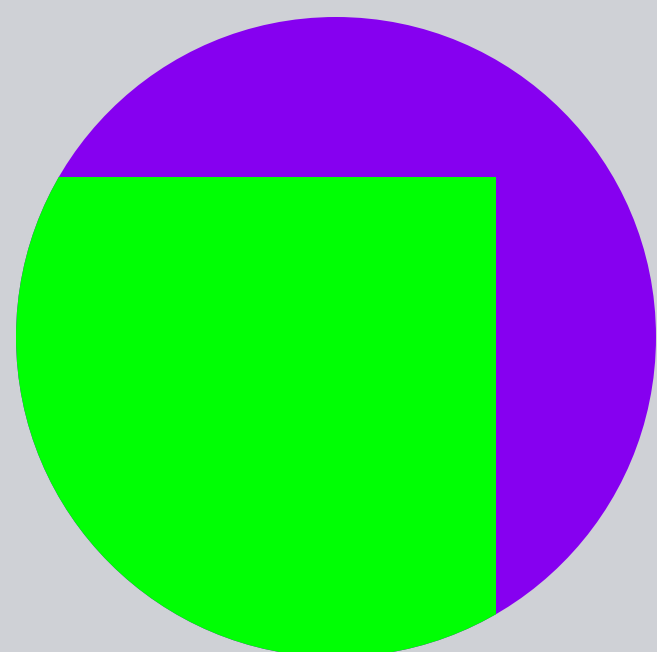
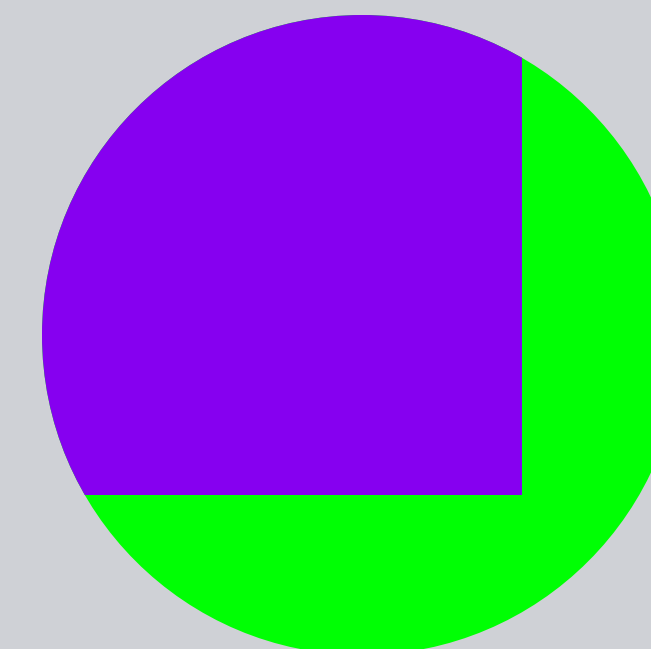
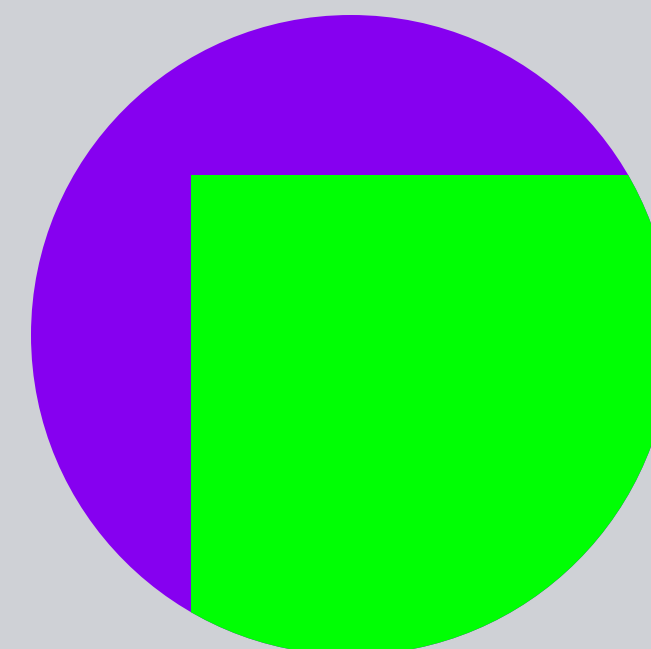
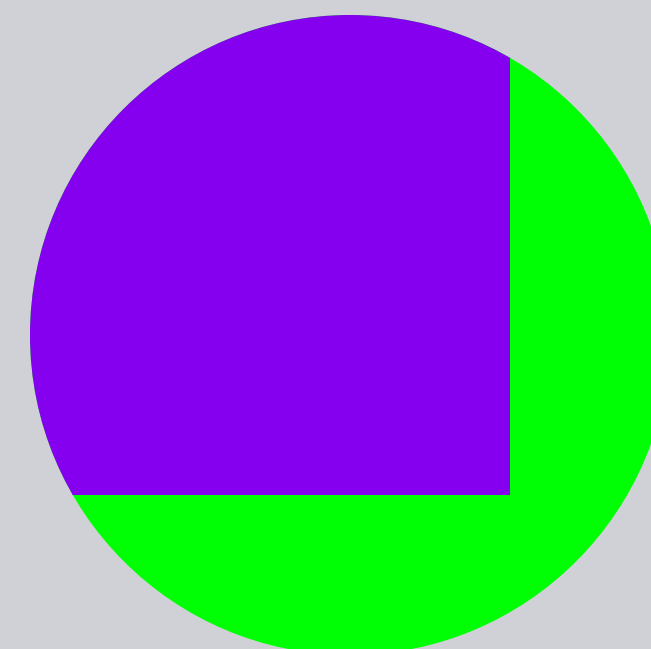
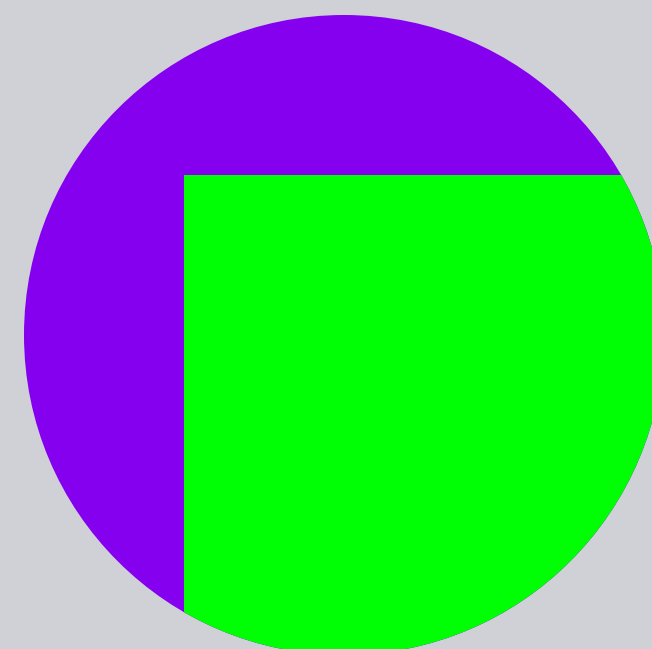
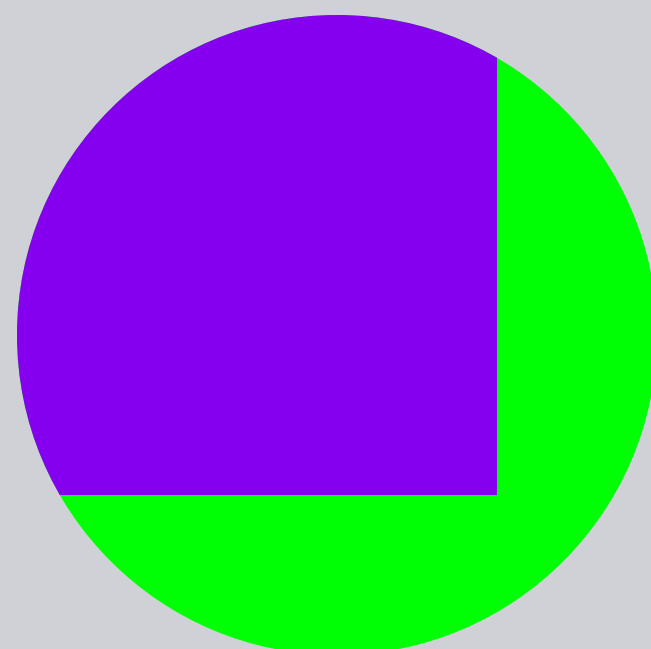
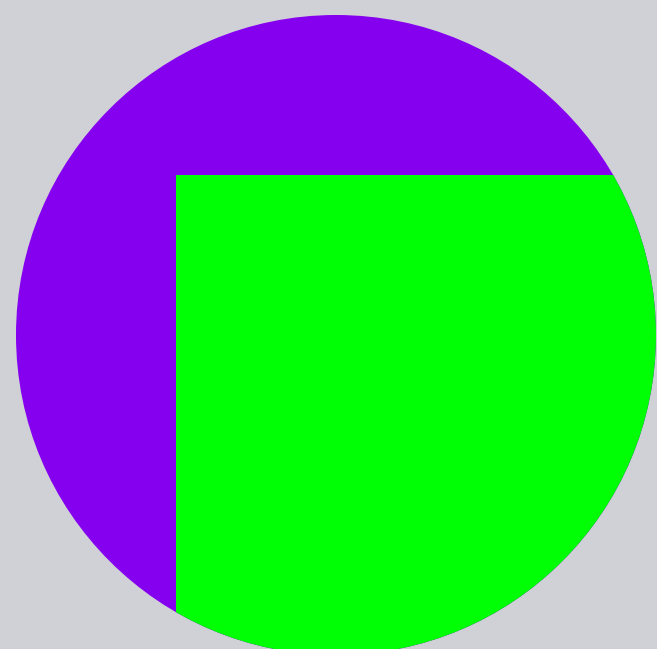
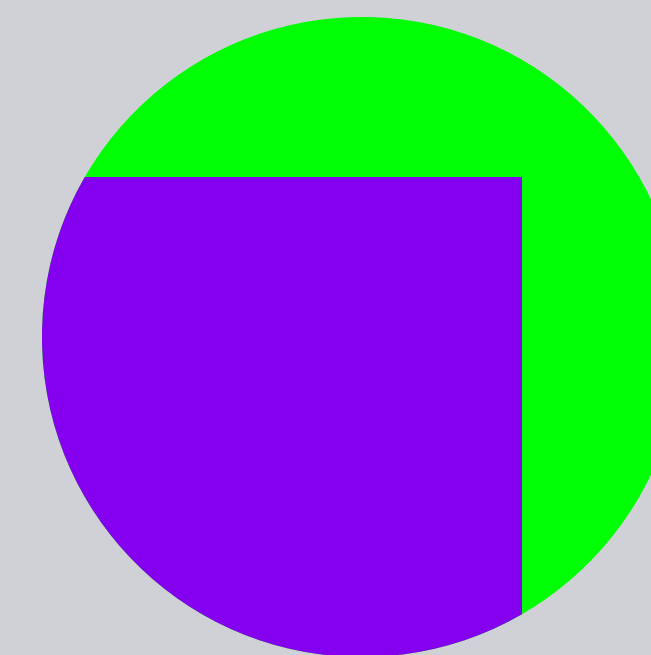
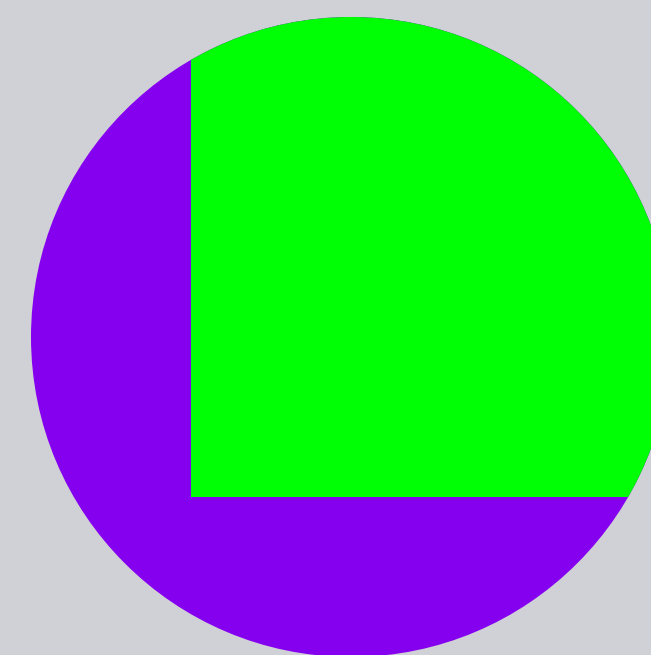
O resultado é o Guia de Sustentabilidade do idg, que tem o objetivo de estabelecer uma estratégia que oriente a instituição a integrar práticas sustentáveis em todas as áreas de sua operação, através de diretrizes que permitam a criação de ações e metas específicas em cada projeto, mensuráveis e

adequadas aos diferentes contextos. Além de promover uma mudança interna e reforçar o papel de nossos equipamentos em serem espaços de transformação social e ambiental, através deste documento, pretendemos ser uma referência em práticas sustentáveis na área cultural, impactando positivamente parceiros e outras instituições do terceiro setor, atuantes na área cultural e educacional. ●



---

# 2. SUSTENTABILIDADE PARA NÓS



GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
**2. SUSTENTABILIDADE  
PARA NÓS**

O conceito de sustentabilidade possui diferentes interpretações, sendo utilizado por uma gama de atores, que se apropriaram do termo de formas distintas. Até 2007, haviam pelo menos 300 definições para “sustentabilidade” e “desenvolvimento sustentável”, conceitos que, hoje, são frequentemente usados como sinônimos. Nessa lógica, como a sustentabilidade é o foco deste documento, faz-se necessário definir o que é este termo para nós.

A palavra sustentabilidade tem sua origem no latim *sustentare*, que significa sustentar, defender, favorecer, apoiar, conservar e cuidar. Ou seja, a origem da palavra nos remete à essência da sustentabilidade, o cuidado.<sup>1</sup> A sustentabilidade requer o cuidado com o mundo: com os elementos humanos e não humanos, vivos e não vivos da natureza,<sup>2</sup> pressupondo que os seres humanos são natureza. Isso significa uma ética do cuidado com o todo, com os outros e conosco.

Esse conceito de sustentabilidade como uma ética do cuidado diverge da visão de mundo moderna que coloca os elementos não humanos da natureza fora da comunidade moral. Dessa forma, esse conceito entende que os seres humanos são natureza e fazem parte de um todo, isto é, não é possível dividir o ambiental do social. ●

1. Boff, Leonardo. Sustentabilidade: o que é, o que não é. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. ISBN 978-85-326-4298-1

2. Guattari, Felix. As três ecologias. 21ª Edição. Campinas: Papirus Editora, 2012. ISBN 978-85-308-0106-9





GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
**3. EIXOS, TEMAS  
E DIRETRIZES**



O Guia de Sustentabilidade do idg está estruturado em 31 diretrizes, aplicáveis a todos os equipamentos e projetos geridos pelo idg. Cada diretriz inclui ações específicas e indicadores de monitoramento, que possibilitam o acompanhamento do avanço da instituição em direção à sustentabilidade, entendendo que a sustentabilidade é concebida como um processo de melhoria contínua.

A sustentabilidade é um princípio estruturante da atuação do idg, reconhecida como tema transversal aos equipamentos e projetos geridos pela instituição. Para fins operacionais, as diretrizes foram organizadas em três grandes eixos: **natureza, sociedade e indivíduo**. Essa organização permite uma abordagem mais clara e orientada à ação, facilitando o planejamento, a implementação e o monitoramento de práticas sustentáveis em todas as frentes de atuação da organização. ●

## A) NATUREZA: CUIDADO COM O TODO

Reúne 11 diretrizes voltadas à conservação da natureza e à redução do impacto das atividades do idg. Abrange práticas de eficiência no uso da água e energia, gestão de resíduos, escolha de materiais sustentáveis, reutilização de materiais já existentes e mitigação e compensação das emissões de gases de efeito estufa. Também inclui ações de sensibilização dos colaboradores e dos públicos na temática.



## **B) SOCIEDADE: CUIDADO COM O PRÓXIMO**

Reúne 9 diretrizes que orientam a atuação do idg no incentivo às relações justas, inclusivas e responsáveis internamente e com a sociedade. Esse eixo contempla ações afirmativas de inclusão e diversidade, acessibilidade, segurança, transparência, relacionamento com fornecedores e proteção de dados. Também busca fortalecer os vínculos com os territórios onde os equipamentos atuam, promovendo diálogo, escuta ativa, relações de proximidade, participação e pertencimento com as comunidades.



## C) INDIVÍDUO: CUIDADO CONSIGO

Reúne 11 diretrizes que orientam a valorização do bem-estar e qualidade de vida das pessoas que integram o idg e/ou atuam em parceria ou ainda frequentam nossos espaços abertos ao público. As diretrizes abrangem o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e acolhedores, que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, prevenindo a sobrecarga e promovendo a saúde física, mental e emocional. Também contemplam desenvolvimento profissional e relações de trabalho respeitadas.



### 3.1. Diretrizes

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: RESÍDUOS

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.1. Promover o descarte apropriado de resíduos e sensibilizar os colaboradores, parceiros e público visitante</b>	Garantir a coleta seletiva e descarte apropriado de resíduos	Redução na quantidade de resíduos enviados para aterros sanitários e colaboradores sensibilizados sobre o descarte adequado de resíduos	Quantidade de resíduos coletados (kg); e quantidade de CO <sub>2</sub> evitado
<b>1.2. Reduzir o uso de plásticos</b>	Realizar o mapeamento do uso de plásticos e substituição por materiais alternativos  Revisar os contratos atuais para assegurar que toda a cadeia de suprimentos esteja em conformidade	Redução do uso de plástico e eliminação dos plásticos de uso único	Quantidade de resíduos plásticos descartados

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: RESÍDUOS

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.3. Realizar a compostagem dos resíduos orgânicos</b>	Parceria com instituições que realizam o processo de compostagem	Redução da emissão de gases de efeito estufa e da quantidade de resíduos orgânicos enviados para aterros sanitários	Quantidade de resíduos orgânicos enviados para compostagem; e quantidade de CO <sub>2</sub> evitado

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: ÁGUA

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.4. Uso eficiente da água por meio de práticas de reaproveitamento e redução do consumo</b>	Utilização de água da chuva e/ou de reuso em atividades permitidas de limpeza, jardinagem, manutenção e descarga;  Torneiras com sensor e descargas de duplo acionamento nos vasos sanitários;  Bebedouros de água potável disponíveis para o público	Redução do desperdício de água	Consumo de água

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: ENERGIA

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.5. Adotar práticas e tecnologias que promovam a eficiência energética, minimizando o desperdício e otimizando o consumo nas operações da instituição</b>	<p>Incorporar o uso de fontes renováveis de energia e recursos nas operações e projetos da instituição</p> <p>Otimização do consumo de energia</p>	Redução na dependência de fontes não renováveis e na emissão de GEE	Consumo de energia; percentual de energia renovável utilizada

3.1. Diretrizes

EIXO 1 — NATUREZA

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: SENSIBILIZAÇÃO

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.6. Promover atividades de sensibilização e engajamento dos colaboradores e público, para redução do uso de plástico, descarte apropriado dos resíduos e uso eficiente de água e energia</b>	Atividades de sensibilização e engajamento com os colaboradores;  Atividades de sensibilização e divulgação das práticas adotadas com o público	Aumento do engajamento dos colaboradores e público no descarte apropriado de resíduos	Número de atividades de sensibilização realizadas com colaboradores e número de participantes  Número de atividades e campanhas de comunicação para o público e alcance

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: EMISSÕES DE GEE

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.7. Monitorar, reportar e compensar as emissões de GEE e estabelecer metas de redução das emissões em relação ao ano base</b>	<p>Realização e publicação do Inventário anual de emissões de GEE</p> <p>Compensação das emissões de GEE através de créditos de carbono</p> <p>Certificar os equipamentos como Carbono Neutro</p>	Redução da emissão de gases de efeito estufa	Mudança nas emissões totais diretas de gases de efeito estufa nos últimos 12 meses

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: MATERIAIS

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.8. Priorizar o uso de materiais sustentáveis para produtos, publicações, serviços, construção de mobiliários e manutenção das instalações, e coleções</b>	Escolha de materiais, levando em consideração a fonte e extração da matéria-prima legais; o processo produtivo que evite desperdícios; e a obtenção de selos e certificados de sustentabilidade	Minimização dos impactos que são associados à extração, processamento, transporte, manutenção e eliminação ou reutilização dos materiais de construção	Percentual de materiais sustentáveis adquiridos para produtos, serviços, mobiliário e manutenção dos equipamentos do idg

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: MATERIAIS

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.9. Priorizar a reutilização e o reaproveitamento de mobiliário já existente no desenvolvimento de novos projetos</b>	<p>Considerar o Design Modular para construção de mobiliário</p> <p>Escolha de fornecedores que priorizem o reaproveitamento e a reutilização de materiais utilizados em exposições</p>	Redução no desperdício de materiais	Percentual de mobiliário reutilizado

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: MATERIAIS

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.10. Priorizar publicações em formatos digitais, levando em consideração a estratégia de divulgação de cada projeto</b>	<p>Publicações digitais acessíveis para o público, em formato compatível com diferentes dispositivos</p> <p>Construção de uma estratégia de divulgação e distribuição para cada publicação</p>	Redução no desperdício de materiais	Número de cópias impressas de cada publicação

## EIXO 1 — NATUREZA

### TEMA: MATERIAIS

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>1.11. Fortalecer a capacidade de resposta dos equipamentos do idg diante de eventos climáticos extremos</b>	Análise de vulnerabilidade da instituição  Plano de ação diante de eventos climáticos extremos  Treinamento da equipe	Redução dos impactos causados por eventos climáticos extremos	Número de melhorias implementadas nos equipamentos com base na análise de vulnerabilidade da instituição; número de equipamentos com plano de ação implementado; número de treinamentos realizados com a equipe sobre a temática

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: ACESSIBILIDADE E DIVERSIDADE

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.1. Garantir a diversidade e a inclusão na composição das equipes dos equipamentos do idg, tendo como premissa a não distinção de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, idade, religião, regionalidade e condição social</b>	<p>Desenvolver o Censo de diversidade dos colaboradores</p> <p>Oferta de treinamentos voltados para a inclusão de todos os colaboradores</p> <p>Realizar uma Pesquisa de clima organizacional para os colaboradores</p> <p>Criar um Comitê de diversidade</p>	<p>Aumento da diversidade e melhora no clima organizacional</p>	<p>Percentual de diversidade entre colaboradores</p> <p>Número de treinamentos oferecidos</p> <p>Percentual de satisfação dos colaboradores em relação à liderança, clima organizacional, inclusão, oportunidades de desenvolvimento e condições gerais de trabalho</p>

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: ACESSIBILIDADE E DIVERSIDADE

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.2. Garantir a acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal como uma premissa essencial e transversal a atuação dos equipamentos do idg</b>	Inclusão de um eixo de acessibilidade definido no programa institucional do plano museológico de cada equipamento	Aumento da compreensão, participação e acesso de todos aos conteúdos e espaços dos equipamentos do idg	Percentual de cumprimento das metas de acessibilidade previstas no plano museológico de cada equipamento

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: RELAÇÃO COM O TERRITÓRIO

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.3. Promover a participação, o diálogo e o pertencimento entre os equipamentos do idg e os moradores e agentes da sua vizinhança</b>	<p>Projetos e programações com a participação do território</p> <p>Projetos e programações voltadas para o público vizinho</p> <p>Pesquisa de público voltada para os vizinhos</p>	<p>Fortalecimento do vínculo comunitário; acesso democrático aos residentes da vizinhança;</p> <p>apoio no desenvolvimento social e na expansão dos conhecimentos e potencialidades da região</p>	<p>Número de atividades com a participação dos moradores e agentes da vizinhança; número de projetos voltados à vizinhança;</p> <p>grau de engajamento da comunidade do entorno nos projetos e programações dos equipamentos.</p>

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: COMPRAS E CONTRATAÇÕES

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.4. Priorizar fornecedores das comunidades locais para a contratação de serviços e a aquisição de bens para os equipamentos do idg</b>	Listagem de fornecedores locais	Apoio à economia local; manutenção de vínculo com a população do território; redução das emissões de GEE em transportes	Percentual de compras e percentual de contratos firmados com fornecedores próximos aos equipamentos do idg
<b>2.5. Priorizar a contratação de serviços que adotem práticas sustentáveis em suas ações</b>	Triagem do impacto socioambiental dos fornecedores significativos	Garantia de práticas sustentáveis em grande parte das ações diretas e indiretas do idg	Percentual de fornecedores com práticas sustentáveis comprovadas

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: SEGURANÇA

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.6. Promover práticas de proteção, conservação e segurança do patrimônio museológico, dos colaboradores, visitantes e território onde os equipamentos do idg estão inseridos</b>	Manutenção e conservação preventiva dos equipamentos culturais	Preservação do patrimônio; redução do número de acidentes; conscientização sobre prevenção de acidentes e cuidado com a saúde; redução de riscos operacionais e financeiros	Censo anual de brigadistas
	Formação de equipe de brigadistas voluntários		Número de ações realizadas pela CIPA
	Estruturar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)		Número de acidentes de trabalho
	Elaboração, divulgação e acompanhamento de um Plano de Gestão de Riscos		Número de riscos identificados e mitigados

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: SEGURANÇA

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.7. Garantir a privacidade e segurança dos dados pessoais de visitantes e colaboradores, aderindo aos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD; Lei 13.709/2018)</b>	<p>Política de Privacidade de Dados Pessoais</p> <p>Treinamentos para os colaboradores sobre a Política de Privacidade de Dados Pessoais</p>	<p>Tratamento legal e correto dos dados pessoais</p> <p>Manutenção da confiança dos colaboradores e visitantes com a instituição</p>	<p>Número de treinamentos para os colaboradores sobre a Política de Privacidade de Dados Pessoais realizados</p>

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: CONTEÚDO

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.8. Contribuir para a disseminação da temática de sustentabilidade através de atividades, exposições e mediações</b>	<p>Implementar ações de sustentabilidade alinhadas ao tema de cada exposição, visando o engajamento do público</p> <p>Desenvolver mediações nas exposições, que abordem a sustentabilidade</p> <p>Reunião semestral para a troca de conhecimento na temática de sustentabilidade entre os colaboradores</p>	<p>Aumento da conscientização sobre sustentabilidade entre os visitantes</p> <p>Colaboradores alinhados sobre a temática de sustentabilidade</p>	<p>Número de ações e mediações com a temática de sustentabilidade</p> <p>Percentual de visitantes que relatam ter ampliado seus conhecimentos sobre sustentabilidade após participarem de ações ou mediações com essa temática nos equipamentos</p>

## EIXO 2 — SOCIEDADE

### TEMA: CONTEÚDO

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>2.9. Implementar um sistema para a gestão de acervo dos equipamentos de cultura</b>	Inserção de um programa de acervos no plano museológico de cada equipamento	Melhoria na preservação e acessibilidade do acervo e na eficiência da gestão de informações	Percentual de cumprimento das metas do programa de acervo do plano museológico de cada equipamento

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: BEM-ESTAR

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.1. Avaliar regularmente a satisfação e engajamento dos colaboradores</b>	Pesquisa anônima de clima organizacional direcionada aos colaboradores	Entendimento das necessidades e percepções dos colaboradores  Prevenção de crises  Melhora na satisfação e engajamento dos colaboradores	Índice de favorabilidade da pesquisa de clima organizacional sobre a satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: BEM-ESTAR

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.2. Garantir um espaço físico com equipamentos adequados à rotina de trabalho de cada colaborador, considerando mobiliário ergonômico, equipamentos eletrônicos, climatização e iluminação, de modo a preservar a integridade física e a saúde das equipes.</b>	<p>Disponibilizar um canal para que os colaboradores indiquem demandas relacionadas a estrutura e equipamentos de trabalho</p> <p>Realizar uma triagem das demandas com objetivo de atender a maioria das solicitações</p> <p>Promover auditorias internas para avaliação das condições de trabalho</p>	<p>Ambiente de trabalho mais saudável e com condições apropriadas para o trabalho e o desenvolvimento das capacidades dos colaboradores</p>	<p>Avaliação médica periódica</p> <p>Número de atestados médicos relacionados a riscos ergonômicos</p> <p>Percentual de aprimoramentos implementados a partir das auditorias internas</p>

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: BEM-ESTAR

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.3. Garantir o respeito aos horários de trabalho, evitando a execução de tarefas não acordadas previamente com os colaboradores fora do horário estabelecido</b>	<p>Orientar gestores e equipes a:</p> <p>(i) não enviar comunicações de trabalho fora do expediente, exceto em casos urgentes e justificados;</p> <p>(ii) configurarem o envio de mensagens de e-mail para o próximo dia útil;</p> <p>(iii) planejar e distribuir as atividades de forma equilibrada, prevenindo a sobrecarga da equipe</p>	<p>Redução de casos de sobrecarga e exaustão</p>	<p>Índice de favorabilidade da pesquisa de clima organizacional em relação à carga de trabalho</p> <p>Percentual de colaboradores com o saldo do banco de horas acima do limite estabelecido</p>

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: BEM-ESTAR

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.4. Promover um ambiente de trabalho acolhedor e seguro, que proporcione condições para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional</b>	<p>Abertura e flexibilidade para um dia de trabalho remoto, mediante alinhamento com o gestor, em situações específicas — como cólica menstrual, demandas familiares urgentes ou tarefas que exijam maior concentração — para áreas sem atendimento direto ao público ou que atuam na operação dos equipamentos.</p> <p>Adaptação da rotina de trabalho diante de eventos de violência urbana aguda, que inviabilizem o deslocamento dos colaboradores.</p>	<p>Melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional</p> <p>Ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor</p> <p>Melhora na satisfação e engajamento dos colaboradores</p>	<p>Índice de favorabilidade da pesquisa de clima organizacional sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional</p>

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: BEM-ESTAR

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.5. Promover a saúde mental dos colaboradores por meio de apoio psicológico, ações preventivas e ambiente de trabalho equilibrado</b>	Oferecer acompanhamento psicológico	Ambiente de trabalho saudável	Número de afastamentos relacionados à Síndrome de Burnout
	Gestão equilibrada das demandas para evitar sobrecarga	Aumento da satisfação com o trabalho	
	Parceria com plataformas para incentivo à atividade física		
<b>3.6. Oferecer benefícios para promover o bem-estar dos colaboradores</b>	Assistência médica; plano odontológico; seguro de vida; parceria com plataforma de atividades físicas; acesso gratuito aos museus geridos pelo idg; licença parental para cuidadores secundários ampliada	Promoção do bem-estar e melhoria no desempenho físico, mental e financeiro dos colaboradores	Índice de favorabilidade da pesquisa de clima organizacional sobre o pacote de benefícios oferecidos
			Número de desligamentos em que o pacote de benefícios foi citado como fator de insatisfação

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: ÉTICA

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.7. Promover uma conduta ética e justa em todos os níveis organizacionais</b>	Realizar capacitações sobre o código de ética, no que diz respeito às expectativas de comportamento, suborno e corrupção com todos os novos colaboradores; e capacitações continuadas com as lideranças do idg	Ambiente de trabalho justo e alinhado com os objetivos e valores do idg	Percentual de colaboradores treinados em ética e conduta organizacional  Número de relatos recebidos pelo canal de ética  Número de ocorrências confirmadas de descumprimento do código de ética

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.8. Oferecer oportunidades de capacitação multidisciplinar, formação complementar e pós-graduação aos colaboradores, para promover o desenvolvimento profissional</b>	<p>Parcerias com instituições de ensino que ofereçam cursos de desenvolvimento profissional</p> <p>Possibilidade de flexibilização de horários, mediante aprovação do gestor, para participação em disciplinas acadêmicas, cursos, palestras e conferências.</p> <p>Treinamentos em temas importantes para os equipamentos</p>	<p>Equipe de colaboradores qualificada em diferentes habilidades, aumentando a especialização, a inovação e a criatividade no ambiente de trabalho</p>	<p>Número de cursos, palestras, conferências e treinamentos disponibilizados anualmente por meio de parcerias e programas internos</p> <p>Percentual de colaboradores que participam e concluem capacitações</p> <p>Percentual de colaboradores que possuem pós-graduação</p>

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.9. Desenvolver um plano de carreira com salários e benefícios compatíveis e atrativos em relação ao mercado de trabalho</b>	<p>Apresentação do plano de carreira para cada colaborador</p> <p>Elaboração e atualização periódica de uma tabela salarial alinhada ao mercado</p>	<p>Redução da rotatividade de colaboradores;</p> <p>Retenção de talentos;</p> <p>Atração de novos talentos</p>	<p>Comparação salarial com o mercado</p> <p>Tempo médio de permanência dos colaboradores</p>

## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.10. Implementar avaliações de desempenho regulares para alinhar expectativas, aprimorar o trabalho e promover o crescimento individual dos colaboradores</b>	Avaliação de desempenho e de feedbacks periódicos, com registros e acompanhamento dos gestores e da instituição	Alinhamento organizacional com o propósito da instituição e de cada equipamento  Prevenção de crises  Transparência dos processos	Número de avaliações de desempenho realizadas  Índice de favorabilidade da pesquisa de clima organizacional sobre gestão de carreira e liderança  Número de movimentações internas, como promoções, reconhecimento de mérito e mudanças entre áreas.

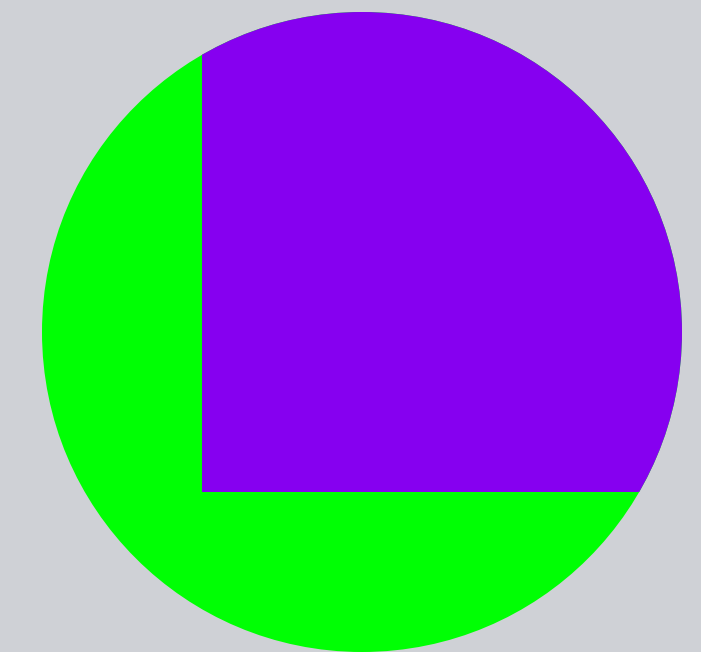
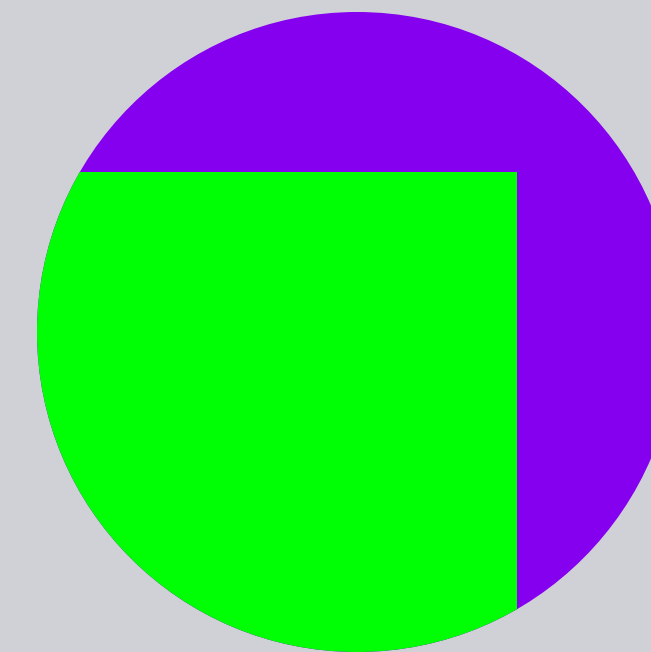
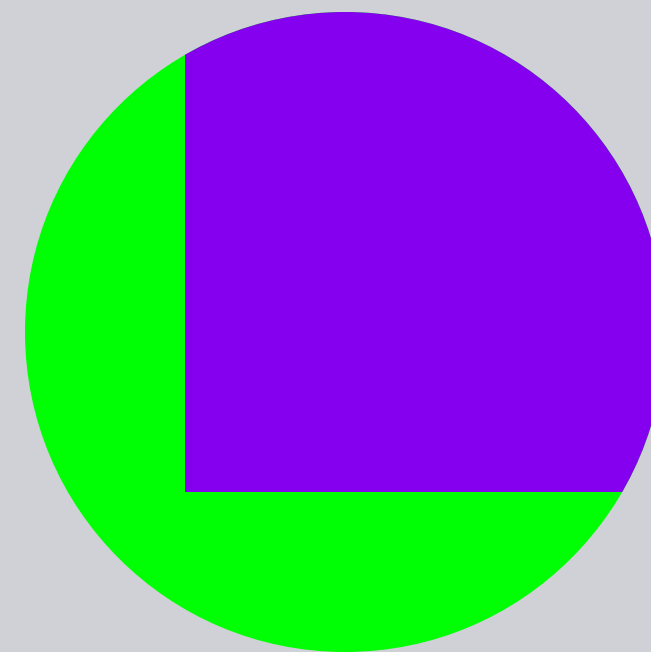
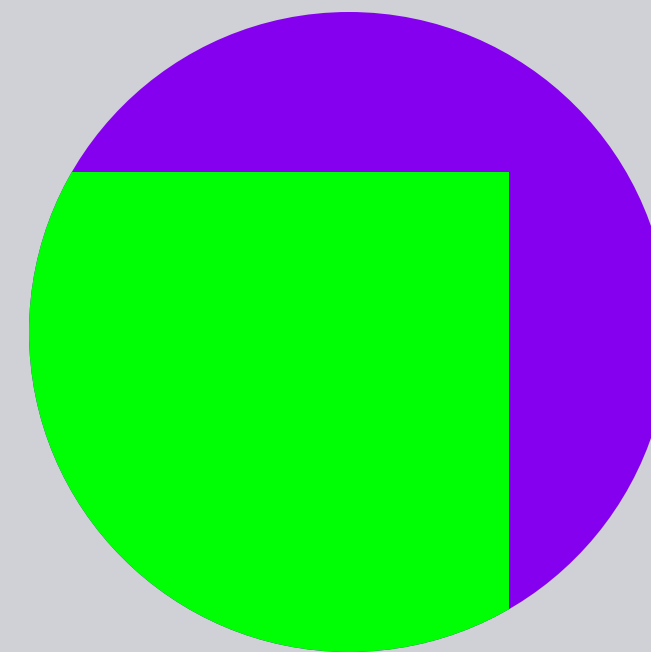
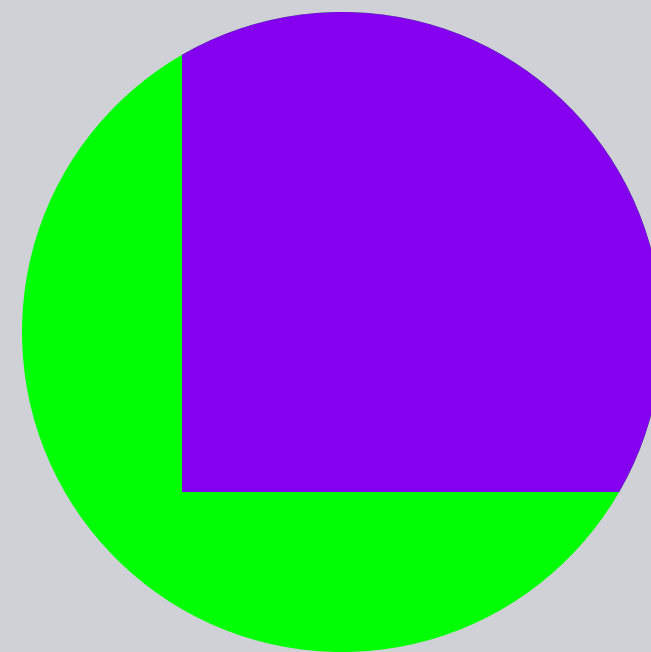
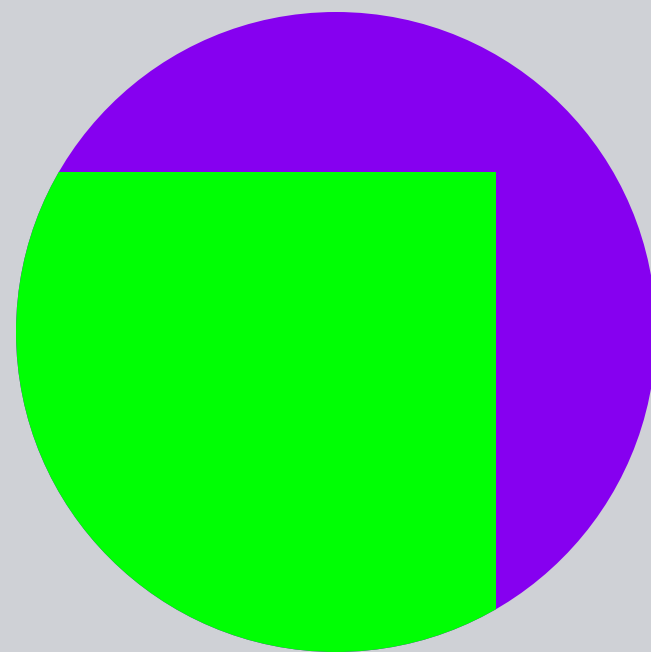
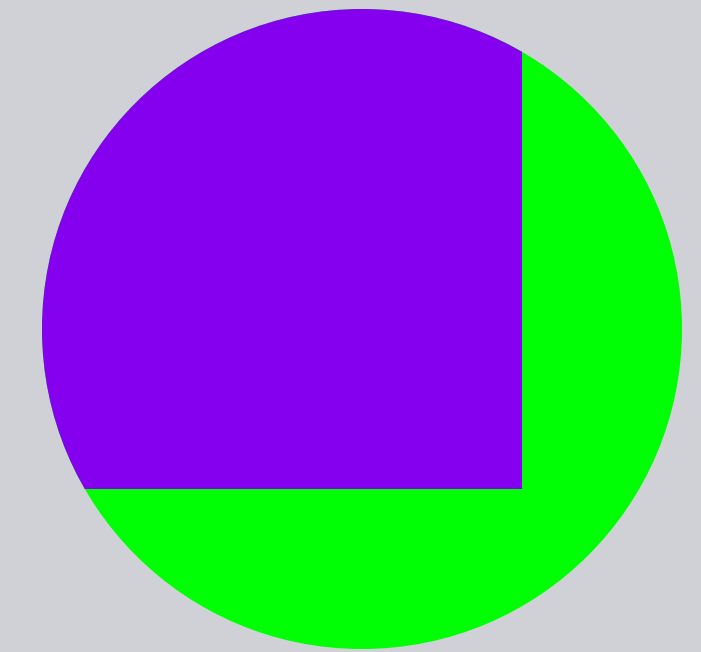
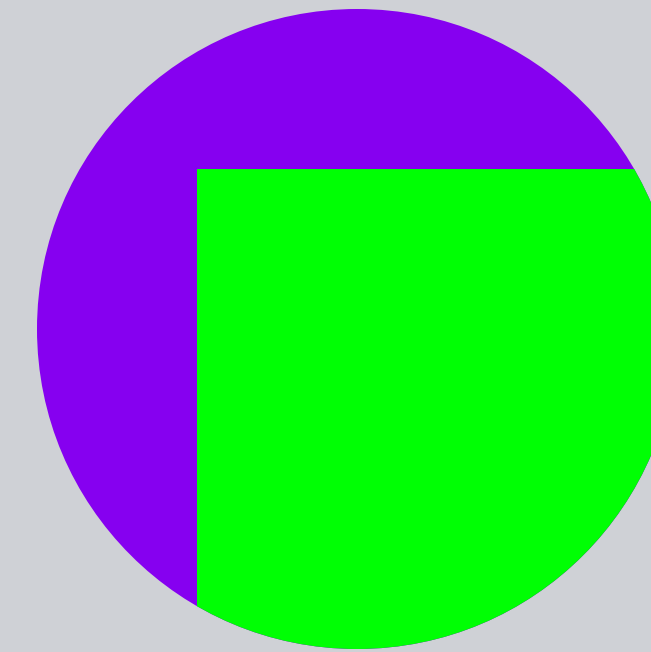
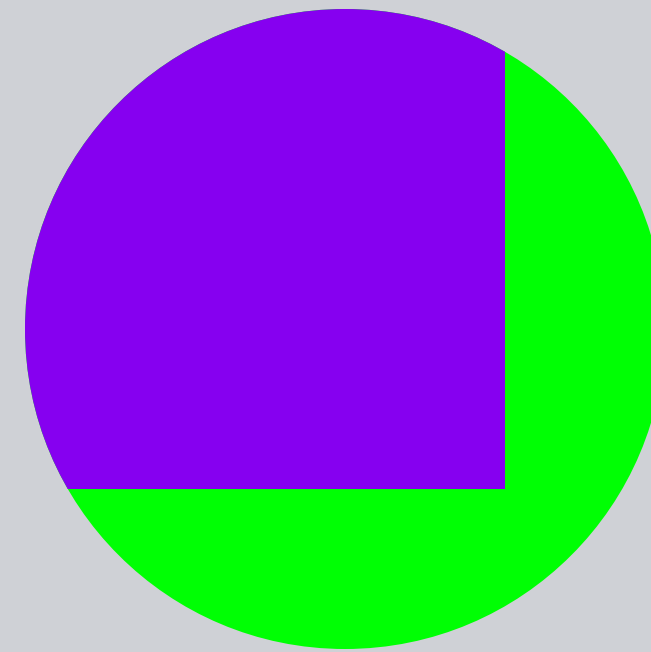
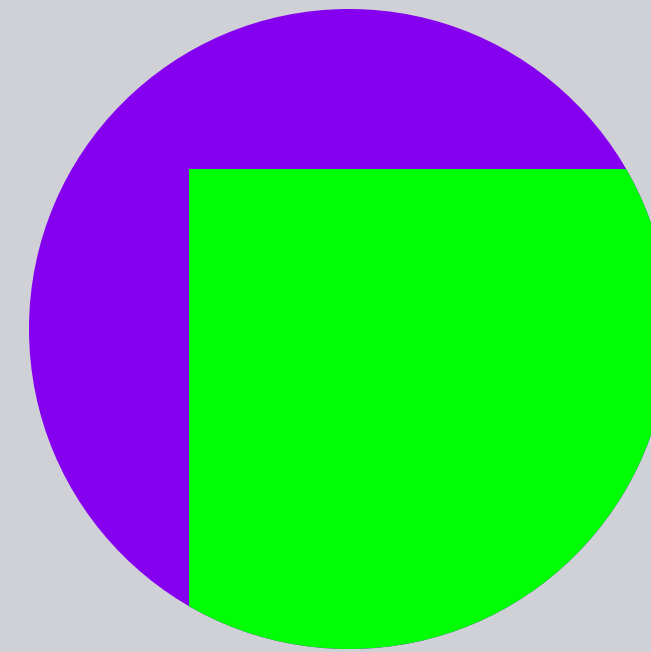
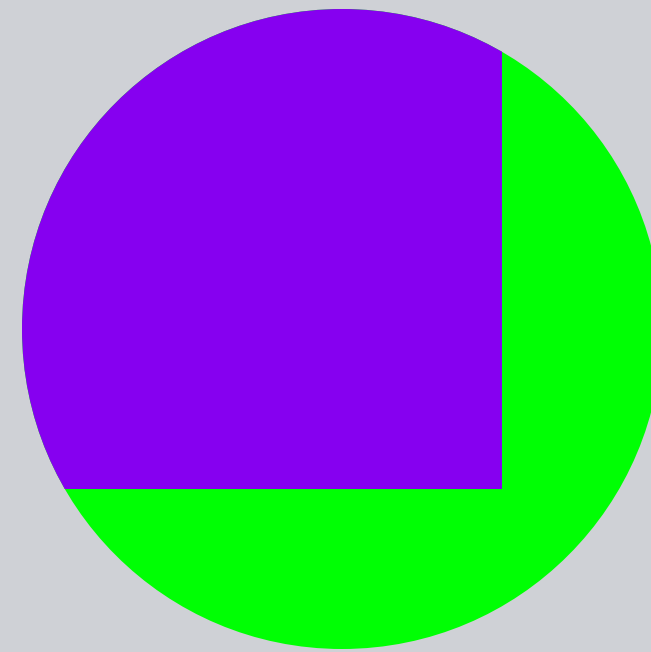
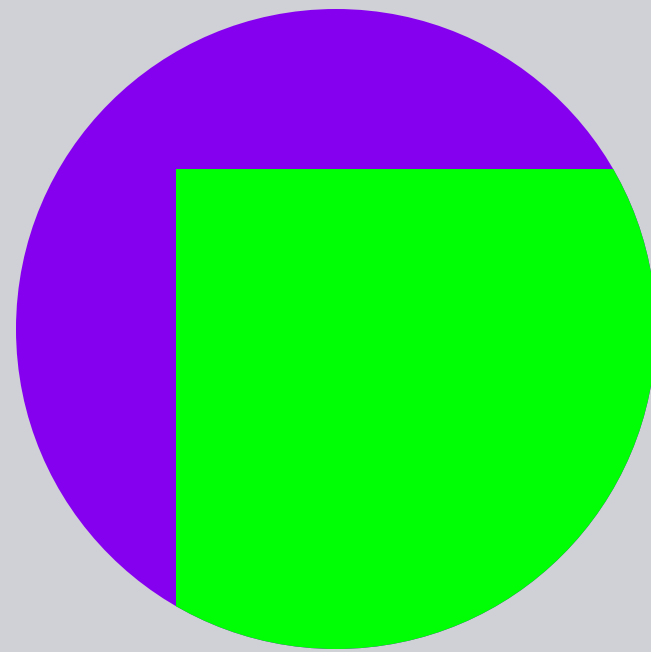
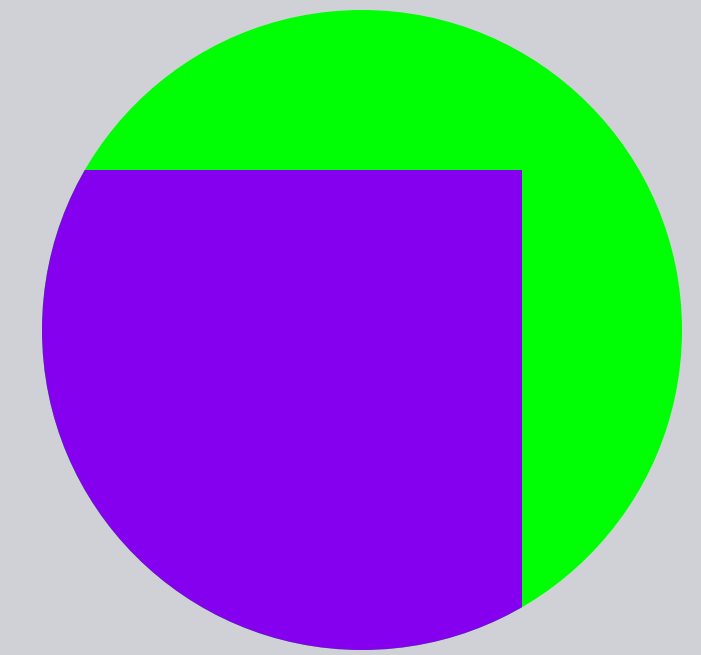
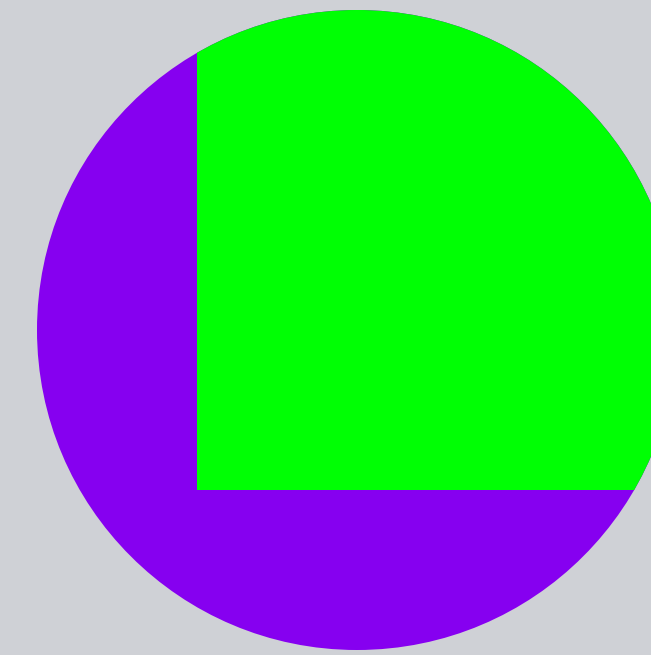
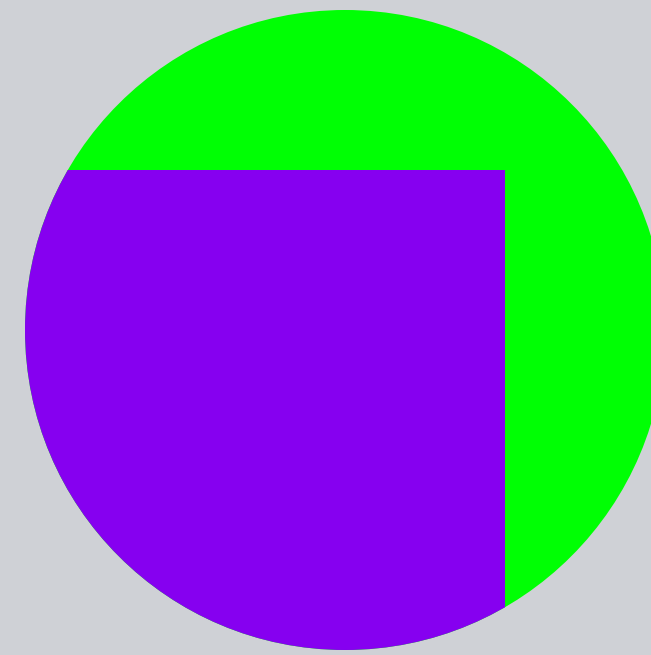
## EIXO 3 — INDIVÍDUO

### TEMA: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Diretriz	Ação	Impacto	Indicador
<b>3.11. Garantir processos de recrutamento, integração e desligamento transparentes, respeitosos e eficientes</b>	<p>Estruturar processos seletivos com etapas e prazos definidos, garantindo retorno aos candidatos sobre o andamento e o resultado do processo.</p> <p>Proporcionar aos novos colaboradores um acolhimento estruturado, com entrega dos benefícios, equipamentos e informações já no primeiro dia, além da integração com a equipe</p> <p>Conduzir os desligamentos de forma ética e sigilosa, com comunicação clara sobre direitos e registro de feedbacks em entrevista de desligamento.</p>	<p>Fortalecimento do sentimento de pertencimento dos colaboradores</p> <p>Promoção de uma cultura organizacional baseada na transparência e valorização das pessoas</p>	<p>Percentual de processos seletivos com retorno formal aos candidatos</p> <p>Satisfação dos novos colaboradores com o processo de integração, coletados na entrevista de experiência</p> <p>Índice de favorabilidade da pesquisa de clima organizacional sobre a instituição</p>

---

# 4. COLOCANDO EM PRÁTICA



#### 4. COLOCANDO

##### EM PRÁTICA

#### 4.1. Construção de um plano de ação

### 4.1. Construção de um plano de ação

Esse guia foi elaborado a partir de uma avaliação de toda a instituição, considerando desde suas relações materiais até suas práticas de produção de conhecimento, engajamento de seus visitantes e relações com a comunidade. No entanto, é notório que cada equipamento gerido pelo idg está em territórios diferentes e

possui características, desafios e contextos próprios que os tornam únicos.

Para que este guia se torne efetivamente aplicável, é fundamental que cada equipamento elabore seu próprio plano de ação, com base nas diretrizes aqui estabelecidas. Esses planos irão orientar os equipamentos na aplicação das diretrizes, delimitando as estratégias, prioridades, metas e prazos compatíveis com a realidade de cada local.



## 4. COLOCANDO EM PRÁTICA

### 4.2. Gestão do Guia



Cada plano de ação deverá contemplar as seguintes etapas:

- Identificação e consulta às equipes envolvidas na execução das ações de cada diretoria;
- Diagnóstico das práticas sustentáveis já existentes no equipamento;
- Definição de estratégias para a aplicação das diretrizes do guia;

- Estabelecimento de metas e prazos de execução;
- Monitoramento de indicadores, com levantamento de dados quantitativos e qualitativos;
- Revisão anual do plano, com base nos avanços e aprendizados do período.

### 4.2. Gestão do Guia

Após a publicação do Sustentabilidade na prática, será constituído um Grupo de Trabalho (GT) com representantes de todos os equipamentos, que terá um papel estratégico na implementação e eventuais ajustes e revisões deste guia. Entendendo que a partir de sua implementação o guia estará sujeito a adequações, o grupo será responsável por debater, trocar experiências entre projetos e equipamentos e propor atualizações ao guia.

O guia será considerado um instrumento dinâmico, sujeito a atualizações periódicas, incluindo ciclos de revisão, assim

## 4. COLOCANDO EM PRÁTICA

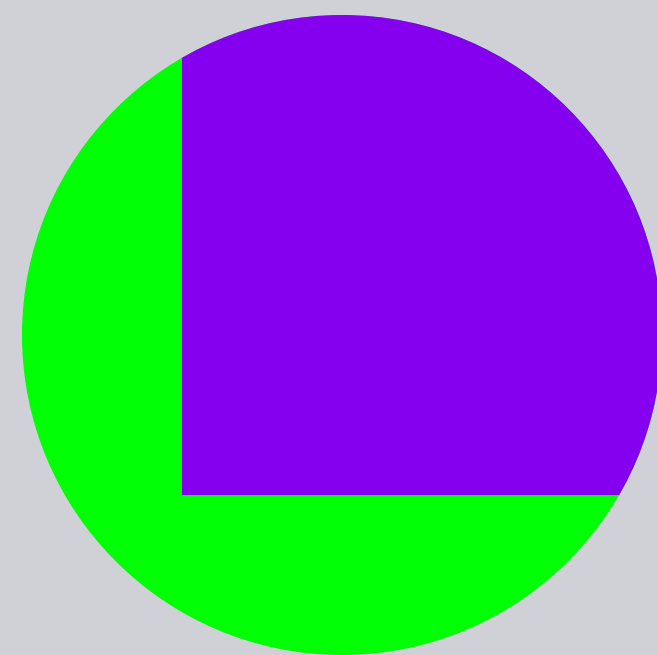
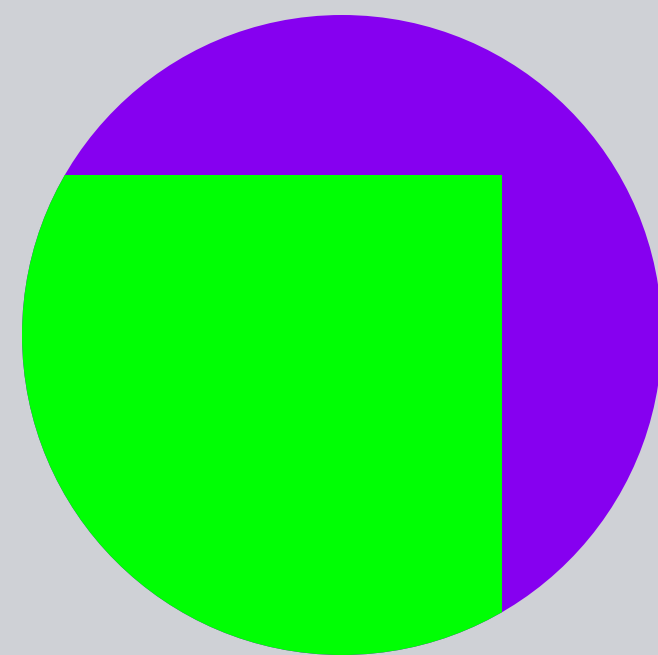
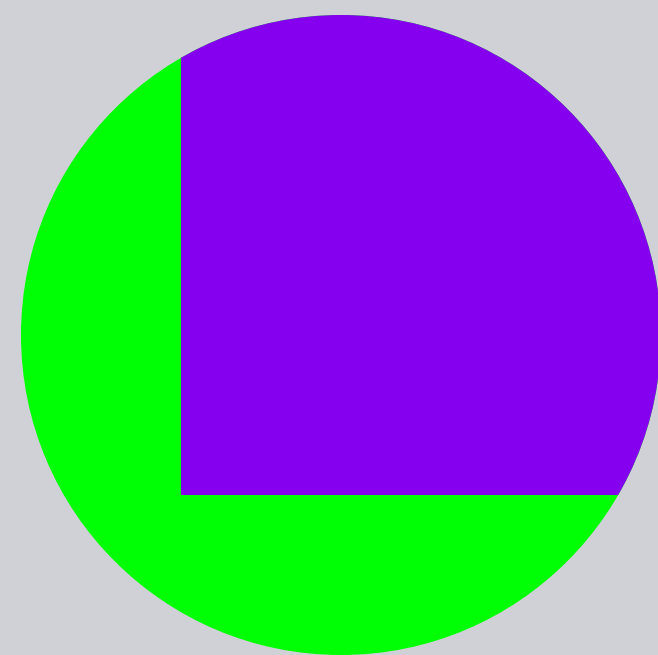
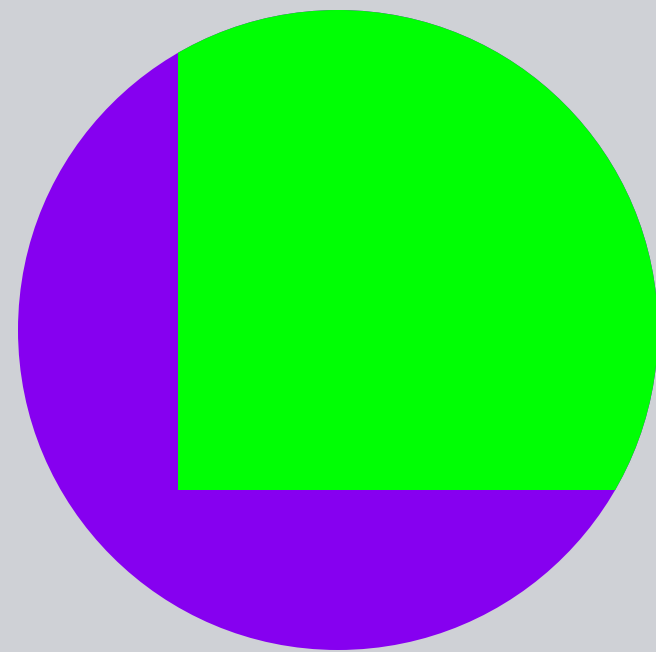
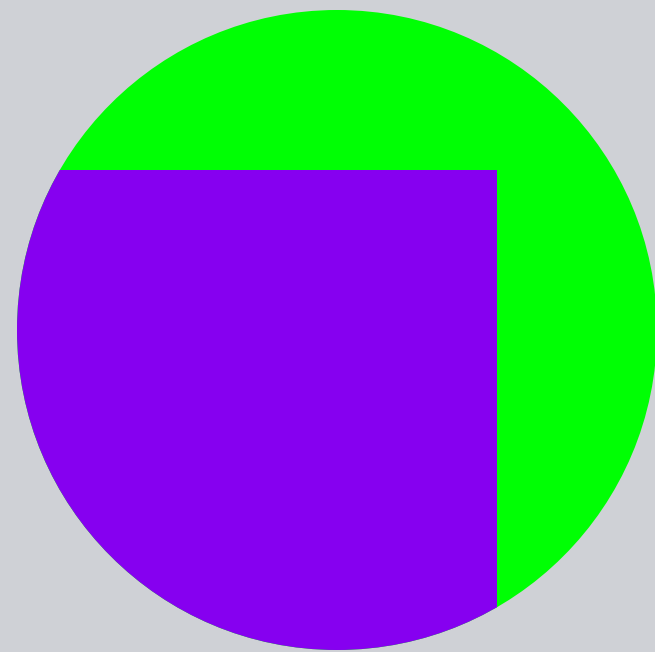
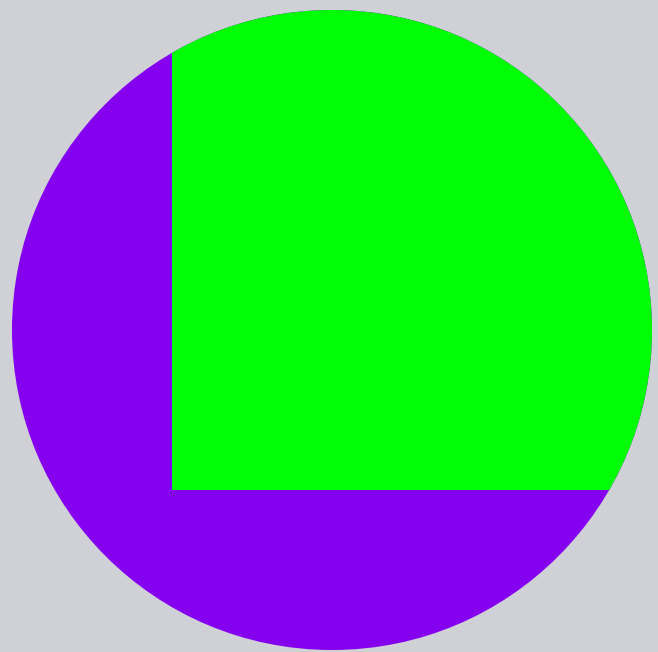
### 4.2. Gestão do Guia

como ações de engajamento das equipes por meio da comunicação interna. Caberá ao GT revisar o conteúdo do guia e propor aprimoramentos, garantindo sua relevância e atualização.

A composição do GT deve refletir a diversidade de experiências das equipes. Para isso, seus integrantes poderão ser indicados pelas diretorias de cada equipamento e, adicionalmente, haverá um processo de inscrição voluntária, por meio de formulário, para que colaboradores interessados possam manifestar seu interesse em integrar o grupo. Essa combinação de indicação e manifestação de interesse busca garantir a presença de pessoas que atuam diretamente com temas ligados à sustentabilidade, bem como de colaboradores envolvidos na execução das diretrizes e interessados em contribuir com a sustentabilidade da instituição.

Além do GT, será definida uma equipe especializada para operacionalizar o guia, isto é, acompanhar a construção dos planos de ação, apoiar sua execução e monitorar as diretrizes, ações e indicadores, garantindo sua ampla adoção pela instituição. A equipe também será responsável por elaborar um relatório de sustentabilidade anual para cada equipamento e um relatório geral de sustentabilidade do idg, consolidando os avanços alcançados ao longo do período. ●





**GUIA DE  
SUSTENTABILIDADE  
DO IDG**

ORGANIZAÇÃO

Vitória Longuinho Holz  
Nina Pougy Monteiro  
Grazielle Giacomo  
Fabio Rubio Scarano  
Daniela do Amaral Alfonsi

PROJETO GRÁFICO

Mateus Valadares

FOTOS

Albert Andrade  
Hugo Muniz

**IDG — INSTITUTO DE  
DESENVOLVIMENTO E GESTÃO**

DIRETOR-GERAL

Ricardo Piquet

DIRETOR DE MARKETING  
E PARCERIAS

Daniel Bruch

DIRETOR DE PROJETOS

Sérgio Mendes

DIRETORA ADMINISTRATIVA

FINANCEIRO

Marlis Silva

DIRETORA DE GOVERNANÇA

Carolina Tandler

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Ana Zambelli  
Marcio Lacs  
Danielle Valois  
Tonico Pereira  
Gabrielle Zitelmann  
Andre Marini  
Marcia Carneiro  
Suzana Khan

CONSELHO FISCAL

Luiz Félix de Freitas  
Luciano Porto  
Valéria Amoroso

CONTROLADORIA

Ana Paula Maia  
Norma dos Santos

Thiago Leite  
Carla Corrêa  
Célia Alvino  
Gisele Vallim  
Giulio Araújo  
Helder Jennings  
Livia Nascimento  
Victor Findlay

GOVERNANÇA E COMPLIANCE

Márcia Carneiro  
Aline Fernandes  
Nivaldo Nascimento  
Sabrina Cruz

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Nailanna Tenório  
Hebert Rodrigues  
Theo Cunha

INTELIGÊNCIA DE RH

Thays Souza  
Taisa Marques  
Felipe Freire  
Flaviane Moreira  
Jessica Demétrio  
Luciano Mauro

EXPOSIÇÕES

Victor Garcez  
Marina Piquet  
Amarílis Lage

JURÍDICO

Luz & Ferreira Advogados

NEGÓCIOS

Renata Salles  
Paulo César Júnior  
Cauê Souza  
Emanuela Arruda  
Gabriela Reis  
Raphael Nazaré

ORÇAMENTO E CUSTOS

Alexandra Taboni  
Ana Helena Nacif  
Felipe Leão  
Larissa Almeida

PESSOAS E CULTURA

Isabella Carneiro  
Eduarda Szpilman  
Ellen Fernandes  
Caroline Costa  
Catarina Hosana  
Mayara Ultramar  
Walace Almeida

PERFORMANCE E PROCESSOS

Nicole Sieiro  
Brenda Bittencourt  
Luiz Fernando Moura  
Paula Diogo  
Rennan Rodrigues

PROJETOS

Tatiana Azevedo  
Francisco Martins  
Gabriela Carvalho  
Claire Muniz  
Iago Pereira  
João Henrique Paes  
Ricardo de Aquino

RECURSOS INCENTIVADOS

Patricia Nascimento  
Lanuzza de Lima  
Camila Emily  
Cleyton Luz  
Thais Passos  
Victoria Carvalho

RELACIONAMENTO

Clarisse Ivo  
Julia Paes Leme  
Haniel Martins  
Iara Pereira  
Isabella Brazil  
Marianna Melo

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Mariana Kuo

SECRETÁRIA EXECUTIVA

Elaine Magalhães  
Renata Lima

SUPRIMENTOS

Andrea Bromundt  
Andreia Guiomar  
Brunna Mendes  
Carlos Viegas  
Cristiane Antunes  
Danielle Lyrío  
Erick Cunha  
Gustavo Pereira  
Vitor Costa

